



CÁMARA
DE COMERCIO
DE QUITO

PREGUNTAS & RESPUESTAS LABORALES

Dentro del marco de la Emergencia Sanitaria por COVID-19

04 de abril del 2020

P: ¿Qué sectores están autorizados a continuar con sus labores?

R: Según lo dispuesto por el Decreto Ejecutivo 1017, emitido el 16 de marzo de 2020 y por el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional, los sectores autorizados son:

- Sectores estratégicos (electricidad, agua potable, gas, aeropuertos, transporte público administrado por entidades estatales).
- Salud (personal médico, sanitario, de socorro).
- Seguridad y control.
- Sector financiero.
- Cadena de alimentos y bebidas.
- Producción de medicamentos e insumos médicos.
- Producción de insumos de limpieza e higiene.
- Sector turístico.
- Cadenas de exportación e importación.
- Comunicación social.
- Servicios exequiales o funerarios.
- Cadena conexas al sector de producción industrial.
- Servicio social (voluntarios MIES).

P: ¿Se puede laborar sin constar en el listado del Decreto Ejecutivo o en el Protocolo para la Emisión y Control de Salvoconducto?

R: Es posible hacerlo, pero no de manera presencial, sino únicamente de forma virtual, es decir, con teletrabajo.

P: ¿Qué implica el teletrabajo emergente?

R: Es la prestación de servicios de forma no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo. No altera la relación laboral y debe registrarse en la plataforma SUT por cada trabajador.

P: ¿Cuándo concluye el teletrabajo emergente?

R: Podrá culminar por las siguientes causales:

- Acuerdo de partes.
- Finalización de declaratoria de emergencia sanitaria.

P: ¿Cómo se aplica la reducción emergente?

R: La jornada se reduce hasta un mínimo de 30 horas semanales y puede aplicarse máximo por 6 meses (renovables por 6 meses más). Requiere de acuerdo entre empleador y trabajador y debe ser registrado en el SUT.

El aporte al IESS será sobre 8 horas diarias de trabajo.

P: ¿Cómo se aplica la modificación de la jornada?

R: El empleador puede modificar unilateralmente la jornada y disponer incluso el trabajo en sábados y domingos, dependiendo de la necesidad del empleador.

Debe garantizarse el descanso del trabajador por dos días consecutivos.

P: En ¿qué casos se aplica la suspensión emergente?

R: De no poder acogerse a teletrabajo, reducción o modificación, el empleador dispondrá la suspensión emergente, lo cual se notificará al trabajador y registrará en el SUT.

P: ¿Debe pagarse la remuneración durante la suspensión emergente?

R: El empleador debe mantener el pago de la remuneración emergente, pero las partes pueden acordar un calendario de pago para estos efectos.

P: ¿Se deben recuperar las horas de suspensión?

R: Sí, el empleador fijará la forma y horario de recuperación, hasta 12 horas semanales y los sábados 8 horas.

P: ¿Qué pasa si un trabajador no cumple con la recuperación?

R: El trabajador que no se acoja al horario de recuperación, no percibirá la remuneración; o devolverá al empleador el valor recibido por este concepto durante la suspensión emergente.

P: ¿Se puede hacer cruce de la suspensión con el período de vacaciones del trabajador?

R: Sí, existen dos opciones:

- Vacaciones acumuladas.- el empleador podrá disponer el uso del período de vacaciones.
- Vacaciones anticipadas.- las partes podrán acordar el goce de períodos de vacaciones.

P: ¿ Existen otras opciones para modificar la modalidad laboral?

R: Empleador y trabajadores, de mutuo acuerdo, y considerando las circunstancias del negocio y de la pandemia (COVID-19), podrán convenir modalidades de trabajo establecidas en la normativa, atendiendo a situaciones como imposibilidad de movilización, prevención de riesgos de los trabajadores y condiciones económicas de la empresa, a fin de precautelar el empleo, sin que implique renuncia de derechos al trabajador.

P: ¿Cuándo concluyen la reducción, modificación o suspensión emergente?

R: Podrán culminar por las siguientes causales:

- Acuerdo de partes.
- Finalización de declaratoria de emergencia sanitaria.

P: ¿Puedo dar por terminado el contrato de trabajo mientras rige el Decreto de Emergencia?

R: El despido intempestivo es un acto unilateral de parte del empleador, que conlleva el pago de una indemnización en favor del trabajador, independientemente del estado de emergencia por el que atraviesa el país.

P: ¿Cuál es el plazo para pago y registro de la participación de utilidades a los trabajadores?

R: La fecha de pago es hasta el 15 de abril de 2020. El registro de pago en el Ministerio de Trabajo puede hacerse hasta 90 días después de la fecha en la que debió realizarse el pago.

P: ¿Cuál es el monto fijado de salario digno para el año 2019?

R: Se ha determinado como salario digno para el año 2019, el valor de \$ 447.41 USD.

P: ¿Cuál es el plazo para pago de la compensación económica para alcanzar el salario digno?

R: La fecha de pago es hasta el 31 de marzo de 2020, pero por fuerza mayor o caso fortuito, el empleador tendrá un plazo de 90 días desde la fecha en que debió realizar el pago. El registro se hará junto con el de las utilidades de los trabajadores.

P: ¿Ha implementado el IESS alguna estrategia durante la emergencia sanitaria?

Para afiliación patronal:

No se considerará el tiempo del período de excepción para la determinación y cálculo de responsabilidades patronales.

Para afiliación voluntaria:

Aplazamiento de pago de aportes de abril, mayo y junio.



Encuentre todos los cuerpos legales emitidos en el marco de la Emergencia Sanitaria 2020. La información se actualiza permanentemente.

<https://ccq.ec/documentosoficiales/>

¿Dudas, inquietudes? Escríbenos:

Patricia Mora: pmora@lacamaradequito.com

Luis Núñez: lnunez@lacamaradequito.com