

## **CONSULTA LABORAL:**

# **DE LA REDUCCIÓN, MODIFICACIÓN O SUSPENSIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL DURANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA**

### **Del objeto**

El Ministerio del Trabajo, mediante los Acuerdos MDT-2020-077, reformado por el Acuerdo MDT-2020-080 se reguló la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, durante la declaratoria de emergencia sanitaria por el coronavirus (COVID-19).

### **Del ámbito**

En virtud de la emergencia sanitaria declarada, las directrices de los acuerdos son de aplicación para el sector privado.

### **De la adopción de medidas de prevención**

A fin de garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, y precautelar la economía del país, durante la emergencia sanitaria declarada; es potestad del empleador del sector privado, adoptar indistintamente la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, aplicables por actividades, grupos o lugares de trabajo.

### **De la reducción emergente de la jornada laboral**

Durante la emergencia sanitaria declarada, por un período no mayor a seis meses, renovables hasta por seis meses más por una sola ocasión; el empleador y los trabajadores previo acuerdo pueden adoptar la disminución de la jornada de trabajo referida en el artículo 47.1 del Código del Trabajo, en los términos previstos en dicho cuerpo legal, en virtud de la pandemia provocada por el coronavirus (COVID19).

*“Art. 47.1.- (Agregado por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 720-S, 28-III-2016).- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.*

*Respecto de los ejercicios económicos en que acordó la modificación de la jornada de trabajo, el empleador sólo podrá repartir dividendos a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida.*

*De producirse despidos las indemnizaciones y bonificaciones, se calcularán sobre la última remuneración recibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada; de igual manera, mientras dure la reducción, las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre ocho horas diarias de trabajo.*

*El Ministerio rector del Trabajo podrá exigir que para autorizar la medida se demuestre que la misma*

*resulte necesaria por causas de fuerza mayor o por reducción de ingresos o verificación de pérdidas. También deberá el Ministerio rector del Trabajo exigir del empleador un plan de austeridad, entre los cuales podrá incluir que los ingresos de los mandatarios administradores de la empresa se reduzcan para mantener la medida.”*

## **De la modificación emergente de la jornada laboral**

Durante la emergencia sanitaria declarada, el empleador del sector privado puede modificar de manera emergente la jornada laboral de sus trabajadores, incluyendo el trabajo en sábados y domingos, de conformidad con el artículo 52 del Código del Trabajo, a fin de precautar las actividades laborales, prestación de servicios y/o producción, sin violentar las normas referentes a la jornada máxima de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo, garantizando el descanso del trabajador por dos días consecutivos conforme a la Ley. (Sustituido por el Art. 1 del Acdo. MDT-2020-080, [www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec))

## **De la suspensión emergente de la jornada laboral**

Para todas aquellas actividades laborales que por su naturaleza sean imposibles de acogerse al teletrabajo y/o a la reducción o modificación emergente de la jornada laboral, el empleador del sector privado, podrá disponer la suspensión emergente de la jornada laboral, sin que esto implique la finalización de la relación laboral, particular que comunicará a sus trabajadores y empleados.

## **De la recuperación respecto a la suspensión emergente de la jornada laboral**

La recuperación de la jornada laboral emergente se realizará una vez finalizada la declaratoria de emergencia sanitaria con todos los derechos y obligaciones vigentes antes de la suspensión emergente de la jornada laboral.

Para tal efecto, el empleador del sector privado determinará la forma y el horario de recuperación de la jornada, respetando los límites de la jornada máxima establecidos en el Código del Trabajo, en virtud de las disposiciones contenidas en la “Guía y plan general para el retorno progresivo a las actividades laborales MTT6-003 de 2020”, aprobada por el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional (COE), el 28 de abril de 2020.

Los trabajadores cuyas jornadas fueron suspendidas tendrán la obligación de recuperar el tiempo no laborado.

No se aplicarán recargos de horas suplementarias y extraordinarias durante el periodo de recuperación de esta jornada.

El trabajador que no se acoja al horario de recuperación, no percibirá la remuneración correspondiente; o de ser el caso, devolverá al empleador lo que hubiere recibido por concepto de remuneración durante el tiempo de suspensión emergente de la jornada laboral.

La recuperación no se realizará cuando los trabajadores hayan sido requeridos por el

empleador dentro del periodo de suspensión emergente de la jornada, así no hayan podido ejecutar las actividades. (Reformado por el Art. 2 del Acdo. MDT-2020-080)

## **De la terminación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral**

La jornada laboral emergente culminará por:

- a) Acuerdo de las partes; y,
- b) Finalización de la declaratoria de emergencia sanitaria.

## **Del pago de la remuneración**

El empleador y los trabajadores, de manera libre y voluntaria, podrán de común acuerdo, establecer un calendario de pago para efectos de la remuneración que por ley les corresponde durante el tiempo que persista la suspensión emergente de la jornada laboral, considerando que la remuneración de los trabajadores es irrenunciable. (Agregado por el Art. 3 del Acdo. MDT-2020-080, [www.trabajo.gob.ec](http://www.trabajo.gob.ec))

## **De la planificación emergente de vacaciones**

Dada la emergencia sanitaria que atraviesa el país en razón de la pandemia del coronavirus (COVID-19), el empleador podrá fijar la fecha de inicio y de fin de uso del período de vacaciones acumuladas a las que tuviere derecho el trabajador. Además siempre, que medie el consentimiento del trabajador, el empleador podrá permitir el goce de períodos de vacaciones anticipadas; y, en general, el empleador podrá adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación del trabajador, dentro de los límites de derechos establecidos en la declaratoria de estado de excepción dispuesto en Decreto Ejecutivo Nro. 1017. (Agregado por el Art. 4 del Acdo. MDT-2020-080)

## **Modalidades de trabajo a acordarse**

El empleador y sus trabajadores, de mutuo acuerdo y considerando las circunstancias del centro de trabajo o negocio, y las implicaciones derivadas de la pandemia del coronavirus (COVID-19), podrán convenir modalidades de trabajo establecidas en las normativas pertinentes, que respondan a condiciones concretas como la imposibilidad de movilización, la prevención de los riesgos a que esté expuesta la salud de los trabajadores y las condiciones económicas que enfrente la empresa; con la finalidad de precautelar a el empleo y sin que tales modalidades convenidas impliquen la renuncia de derechos de los trabajadores. (Agregado por el Art. 5 del Acdo. MDT-2020-080)

## **Del registro de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral para el sector privado**

Durante la emergencia sanitaria declarada, la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral se aplicará de la siguiente manera:

- a) El empleador deberá llenar y registrar el formulario que consta en la plataforma SUT (Sistema Único de Trabajo). La información registrada a través de la plataforma SUT será responsabilidad del empleador;
- b) El o la Director/a Regional de Trabajo y Servicio Público emitirá la autorización electrónica respectiva a través de la plataforma SUT.
- c) El empleador comunicará, por cualquier medio disponible, a sus trabajadores respecto a la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral y el tiempo estimado de la medida.

Sin perjuicio de la autorización emitida, el Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la ley.

**FUENTES:**

1. Acuerdo MDT-2020-077
2. Acuerdo MDT-2020-080
3. Acuerdo MDT-2020-093