

CONSULTA LABORAL:

EXCEPCIONES PARA LA APLICACIÓN DEL CAPÍTULO III DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19.

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-171, el Ministerio del Trabajo expidió las excepciones de aplicación a las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo determinadas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19.

En lo referente a los Acuerdos determinados en el artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, el empleador no podrá suscribir acuerdos que disminuyan la remuneración que recibe por la jornada laboral ordinaria o parcial, el trabajador que:

- a) Tenga la condición de persona con discapacidad, conforme lo establece el artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades, debidamente acreditada por el CONADIS y/o por el Ministerio de Salud Pública, conforme la normativa vigente.
- b) Sea calificado como sustituto laboral de persona con discapacidad, conforme lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, quienes en concordancia con el artículo 15 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, debidamente acreditada por el Ministerio del Trabajo.

Respecto a la reducción emergente de la jornada de trabajo establecida en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, el empleador podrá aplicar la reducción emergente de la jornada de trabajo, siempre que no se disminuya la remuneración que reciben por la jornada laboral ordinaria o parcial, del trabajador que:

- a) Tenga la condición de persona con discapacidad, conforme lo establece el artículo 6 de la Ley Orgánica de Discapacidades, debidamente acreditada por el CONADIS y/o por el Ministerio de Salud Pública, conforme la normativa vigente.
- b) Sea calificado como sustituto laboral de persona con discapacidad, conforme lo previsto en el artículo 48 de la Ley Orgánica de Discapacidades, quienes en concordancia con el artículo 15 del Reglamento a la Ley Orgánica de Discapacidades, debidamente acreditada por el Ministerio del Trabajo.

Los trabajadores que de conformidad con la Ley Orgánica de Discapacidades tenga la condición de persona con discapacidad o sea calificado como sustituto laboral, deberá notificar al empleador en un término de siete días desde que haya sido notificado con el acuerdo o reducción determinados en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, los documentos que avalan su condición.

Si el trabajador no realiza esta notificación, no podrá acogerse a las excepciones aquí establecidas.

En el caso de los empleadores que previo a la expedición del presente Acuerdo Ministerial hayan suscrito acuerdos que disminuyan la remuneración o hayan aplicado la reducción emergente de la jornada de trabajo y en consecuencia disminuido la remuneración de los trabajadores con

discapacidad o sustitutos, deberán dejar dichos acuerdos sin efecto a partir de la siguiente remuneración, lo cual no acarrea ningún efecto retroactivo para el empleador.

FUENTE: Acuerdo MDT-2020-171, de 9 de septiembre de 2020.