

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-133

Abg. Andrés Isch Pérez  
MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 14 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado que garantice la sostenibilidad y el buen vivir;
- Que,** el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, siendo el Estado el que garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;
- Que,** el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que corresponde a las ministras y ministros de Estado expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requieran para el ejercicio de su gestión;
- Que,** el artículo 226 la Constitución de la República del Ecuador, establece que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución;
- Que,** el numeral 6 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que la política económica del Estado ecuatoriano tiene el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales;
- Que,** el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo; reconociendo todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;
- Que,** el numeral 11 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente;

**Que,** el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, prevé que las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública ;

**Que,** el artículo 20 de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, establece: *“La reducción emergente de la jornada de trabajo, por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida.*

*Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez.*

*A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno.*

*De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento.”;*

**Que,** el artículo 30 del Código Civil, establece que se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.

**Que,** el primer inciso del artículo 539 del Código del Trabajo, señala que corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral;

**Que,** el artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno señala los ingresos gravables obtenidos por sociedades constituidas en el Ecuador, así como por las sucursales de



sociedades extranjeras domiciliadas en el país y los establecimientos permanentes de sociedades extranjeras no domiciliadas en el país;

**Que,** el primer inciso del artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, ERJAFE, determina que los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales;

**Que,** mediante Decreto Ejecutivo Nro.1091, de 09 de julio de 2020, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, licenciado Lenín Moreno Garcés, designó al abogado Andrés Isch Pérez como Ministro del Trabajo;

**Que,** es necesario expedir las directrices que permitan aplicar la reducción emergente de la jornada de trabajo, conforme lo establece Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, publicada mediante Suplemento del Registro Oficial Nro. 229, de 22 de junio de 2020, con el fin de generar medidas que permitan apoyar la sostenibilidad del empleo, garantizando el trabajo estable, justo y digno, en sus diversas formas; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 539 del Código del Trabajo, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,

**ACUERDA:**

**EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA LA APLICACIÓN DE LA REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA DE TRABAJO, ESTABLECIDA EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19.**

**Art. 1.- Objeto.-** El presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto expedir las directrices para la aplicación del artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19.

**Art. 2.- Ámbito.-** Está norma es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores y trabajadores del sector privado.

**Art. 3.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo.-** De conformidad con el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19; para efectos de la reducción emergente de la jornada de trabajo se considerará caso fortuito o fuerza mayor, lo establecido en el artículo 30 del Código Civil, como por ejemplo aquellos casos en donde existan imprevistos imposibles de prever que generen imposibilidad de realizar el trabajo con normalidad y en consecuencia se deba reducir la jornada laboral ordinaria o parcial del trabajador.

El empleador podrá reducir la jornada laboral ordinaria o parcial de sus trabajadores según su modalidad contractual, hasta un máximo del cincuenta por ciento (50%) de la jornada establecida en la misma.

Solo se podrá aplicar una forma de reducción de jornada al trabajador, misma que se realizará respecto de la jornada laboral ordinaria o parcial a la que está sujeta el trabajador.

**Art. 4.- De la remuneración.-** A partir del registro de la reducción emergente de la jornada de trabajo en el Sistema Único de Trabajo (SUT) y durante la vigencia de la misma, el sueldo o salario del trabajador, se pagará en proporción a las horas efectivamente trabajadas, establecidas en la reducción emergente de la jornada de trabajo.

El valor de la remuneración no podrá ser menor al cincuenta y cinco por ciento (55%) del valor de la remuneración establecida previo a la reducción emergente de la jornada.

**Art. 5.- De las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley.-** Durante la vigencia de la reducción emergente de la jornada de trabajo, el aporte a la seguridad social se pagará sobre las horas establecidas en la jornada reducida y en consecuencia sobre la remuneración que perciba el trabajador por la misma.

Los beneficios de ley, esto es; las remuneraciones adicionales, vacaciones, fondos de reserva o utilidades, se deberán pagar conforme lo establece el artículo 82 del Código del Trabajo, sobre las horas establecidas en la reducción emergente de la jornada de trabajo.

**Art. 6.- De la vigencia de la reducción emergente de la jornada de trabajo.-** La reducción emergente de la jornada de trabajo podrá aplicarse hasta por un (1) año a partir de su registro en el Sistema Único de Trabajo (SUT) y podrá ser renovable por el mismo periodo por una única ocasión.

Fenecida la vigencia de la reducción emergente de la jornada de trabajo, el trabajador volverá a la jornada y remuneración establecidas previo al registro de la reducción emergente de la jornada de trabajo.

**Art. 7.- Del registro de la reducción emergente de la jornada de trabajo.-** El empleador deberá realizar el registro de la reducción emergente de la jornada de trabajo y su vigencia, en el contrato individual del trabajador, debidamente registrado en el Sistema Único de Trabajo (SUT), la información ingresada en el Sistema Único de Trabajo (SUT), será responsabilidad exclusiva del empleador.

Realizado el registro de la reducción emergente de la jornada de trabajo, el empleador comunicará, por cualquier medio disponible, al trabajador la reducción emergente de la jornada de trabajo, su duración y vigencia.



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

**Art. 8.- De las excepciones de la reducción emergente de la jornada de trabajo.-** No se podrá aplicar 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, a los trabajadores que se encuentren inmersos dentro de la reducción de la jornada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 del Código del Trabajo; incluyendo aquellos que aplicaron el proceso establecido en el artículo 4 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 de 15 de marzo de 2020, reformado mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-080 de 28 de marzo de 2020.

Se podrá aplicar 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, a partir del momento en el cual se deje sin efecto y/o culmine la vigencia de la reducción actual en la jornada del trabajador.

**Art. 9.- De las indemnizaciones.-** De producirse el despido intempestivo del trabajador durante la reducción emergente de la jornada de trabajo, las indemnizaciones, bonificación por desahucio, y demás beneficios de ley, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción emergente de la jornada de trabajo, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento.

**Art. 10.- Del control para las empresas.-** El Ministerio del Trabajo notificará mensualmente a la autoridad tributaria nacional y a la entidad de control societario, por los medios electrónicos pertinentes, el listado de las empresas y el periodo fiscal en el que tengan vigente la reducción emergente de la jornada de trabajo para sus trabajadores, a efectos de que se cumplan lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19 y puedan acogerse a lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno.

**Art. 11.- De las sanciones.-** El incumplimiento del registro de la reducción emergente de la jornada de trabajo conforme lo establecido en el presente Acuerdo Ministerial, será sancionado de conformidad a lo estipulado en el Código de Trabajo y en el artículo 7 del Mandato Constituyente Nro. 8.

## DISPOSICIÓN TRANSITORIA

**ÚNICA.-** En el caso de los empleadores que, previo a la expedición del presente Acuerdo Ministerial, hayan aplicado o reportado al Ministerio del Trabajo, 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, deberán realizar el proceso

determinado en el presente Acuerdo Ministerial, en un término de 15 días contados a partir de su suscripción.

### DISPOSICIÓN FINAL

**ÚNICA.-** El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 15 días del mes de julio de 2020.



Abg. Andrés Isch Pérez  
**MINISTRO DEL TRABAJO**

