

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-171

Abg. Andrés Isch Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“El Estado adoptará medidas de Acción Afirmativa que promuevan la igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situaciones de desigualdad”;*

Que, el artículo 14 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“Se 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, determina: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. 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 número 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, permite: *“A las ministras y ministros de Estado, además de las atribuciones establecidas en la ley, les corresponde: 1. (...) expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requiera su gestión”;*

Que, el artículo 226 la Constitución de la República del Ecuador, determina 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 artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: *“El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen 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 artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, prevé: *“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 Capítulo III de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, establece *“Las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo”;*

Que, el Código del Trabajo, en su artículo 23.1, agregado por la disposición reformativa quinta, numeral 4 del Código Orgánico de la Producción, señala que: *“El Ministerio del ramo podrá regular aquellas relaciones de trabajo especiales que no se encuentren reguladas en ese Código, de acuerdo a la Constitución de la República del Ecuador”;*

Que, el artículo 539 del Código del Trabajo, señala que: *“Corresponde al Ministerio del Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo”;*

Que, el primer inciso del artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, ERJAFE, determina: *“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 Carlos Andrés Isch Pérez como Ministro del Trabajo;

Que, hasta septiembre de 2020 se han registrado en el Sistema Único de Trabajo – SUT 159,946 contratos vigentes de trabajo, de los cuales 1035 pertenecen a personas con discapacidad y 42 a sustitutos directos. Y, de los 80.733 empleos creados 908 contratos corresponden a personas con discapacidad, se evidencia que en tutela de la acción afirmativa que promueva la generación de política pública de igualdad real a favor de los titulares de derechos que se encuentren en situaciones de desigualdad es necesario expedir las excepciones de aplicación a las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo 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; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el número 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 del Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva,

ACUERDA:

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

Art. 1.- Objeto.- Expedir 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.

Art. 2.- De las excepciones al 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.

Art. 3.- De las excepciones al 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.

Art. 4.- Obligación de informar al empleador.- El trabajador 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.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Se podrán suscribir nuevos acuerdos en apego a las condiciones establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, siempre que no disminuyan la remuneración que reciben por su jornada laboral ordinaria o parcial los trabajadores determinados en este Acuerdo Ministerial.

SEGUNDA.- En el caso de los empleadores que previo a la expedición del presente Acuerdo Ministerial hayan suscrito acuerdos que disminuyan la remuneración de los trabajadores determinados en el artículo 3 de este, deberán dejar dichos acuerdos sin efecto a partir de la siguiente remuneración, lo cual no acarrea ningún efecto retroactivo para el empleador.

TERCERA.- En el caso de los empleadores que previo a la expedición del presente Acuerdo Ministerial hayan aplicado la reducción emergente de la jornada de trabajo y en consecuencia disminuido la remuneración de los trabajadores determinados en el artículo 4 de este, deberán aplicar el proceso aquí determinado, a partir de la siguiente remuneración, lo cual no acarrea ningún efecto retroactivo para el empleador.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- El presente acuerdo entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 09 días del mes de septiembre de 2020.

Abg. Andrés Isch Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO