



LEXIM  
A B O G A D O S



# Medidas y alternativas en el ámbito laboral en torno al brote de COVID-19, conforme los Acuerdos Ministeriales 076, 077, 080 y 081 del Ministerio del Trabajo



## **Reducción de la jornada laboral:**

- Se reducen las horas de la jornada laboral.
- Se reduce la remuneración, pero la diferencia se debe pagar posteriormente, caso contrario no se podrá repartir dividendos.
- Las aportaciones al IESS se hacen por la totalidad del sueldo.



## **Modificación de la jornada laboral:**

- Se cambia la jornada laboral pudiendo incorporar los sábados y domingos.
- No puede superar las 8 horas diarias y 40 semanales.



## **Suspensión de la jornada laboral:**

- Se suspenden las actividades.
- Se deberán recuperar las horas de trabajo.
- Se establecerá mutuamente la forma de pago de la remuneración (su pago es obligatorio).
- Excepcionalmente, si el trabajador se negare a recuperar las horas de trabajo, no recibirá su remuneración.



### **Régimen de Vacaciones:**

- Facultad del empleador de fijar la fecha de inicio y fin de las vacaciones acumuladas de los trabajadores.
- Previo consentimiento de los trabajadores se puede permitir el goce de vacaciones anticipadas del siguiente período.



### **Modalidades de Trabajo a acordarse:**

Por mutuo acuerdo pueden convenirse otras modalidades de trabajo establecidas en el Código de Trabajo.



### **Jornada Parcial Permanente:**

- Migrar de la jornada ordinaria a una inferior.
- Se debe dar por terminada la relación laboral actual para celebrar la nueva.
- El pago del IESS deberá realizarse conforme a las disposiciones legales vigentes.



### **Licencias no remuneradas:**

- Por solicitud del trabajador o por mutuo acuerdo.
- Deben agotarse las opciones antes mencionadas primero, si ninguna de esas alternativas es viable, entonces se podrá celebrar esta licencia.

# Terminación unilateral de la relación laboral

## Por caso fortuito o fuerza mayor

-El empleador debe demostrar que el negocio se ha visto afectado por el brote del virus y que se agotaron todas las otras modalidades para garantizar la estabilidad laboral de sus trabajadores, esta información deberá registrarse en el SUT 24 horas después de terminada la relación laboral.

-Si no se demuestra de forma sólida lo antes mencionado esta medida podría interpretarse como abuso de derecho.

## Por despido intempestivo

-Terminación unilateral.  
-El trabajador podría presentar una acción constitucional si se lo despide durante el estado de emergencia e incluso después, con lo que puede solicitar la restitución a su puesto de trabajo.



## Por liquidación de negocio

Si se termina la relación laboral por este motivo, se deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación por desahucio y despido intempestivo.



## Pago de liquidaciones y multas

- En caso de ser imposible utilizar los medios de pago habituales, el empleador podrá realizar una transferencia bancaria al Ministerio del Trabajo:  
BanEcuador, Cta corriente no. 3001043642, sublínea 170499,  
RUC 1768150940001.
- El comprobante de la transacción será válido para demostrar el pago de los valores correspondientes.
- Notificar la transferencia al correo electrónico:  
[liquidaciones@trabajo.gob.ec](mailto:liquidaciones@trabajo.gob.ec).



# PARA ASESORÍA LEGAL CONTÁCTANOS

+593 2 244-3866

[www.leximabogados.com](http://www.leximabogados.com)

[info@leximabogados.com](mailto:info@leximabogados.com)

Av. República de El Salvador N35-146 y Suecia.  
Edif. Prisma Norte, Piso 11.  
C.P. 170505

