

## **AYUDA MEMORIA**

### **ACUERDOS MINISTERIALES NRO. 077 Y 080 – MINISTERIO DE TRABAJO**

#### **“REDUCCIÓN, MODIFICACIÓN O SUSPENSIÓN EMERGENTE DE JORNADA LABORAL”**

#### **I. ANTECEDENTES. -**

- 1.1. Aplica al sector privado.
- 1.2. Es potestad del empleador reducir, modificar o suspender jornada.

#### **II. REDUCCIÓN DE JORNADA acorde al art. 47.1 del Código Trabajo (CT):**

- a. Debe existir acuerdo entre empleador y trabajador.
  - b. Dura 6 meses, y puede renovarse por 6 meses más.
  - c. La reducción no puede ser menor a 30 horas semanales.
  - d. Según el CT, las aportaciones serán pagadas sobre 8 horas diarias de trabajo.
- *En caso de despido, las indemnizaciones y bonificaciones, se calcularán sobre la última remuneración recibida por el trabajador, antes del ajuste jornada.*

#### **III. MODIFICACIÓN DE JORNADA acorde al art. 52 del CT:**

- a. Permite incluir sábado y domingo en la jornada.
- a. Debe ser para evitar grave daño, accidente, explotación.
- b. Debe calificarse como necesario e impostergable.
- c. Se debe trabajar el tiempo estrictamente necesario.
- d. Debe respetar la jornada máxima.

#### **III. SUSPENSIÓN DE JORNADA:**

- a. Aplica si es imposible reducir, modificar la jornada; o, laborar por teletrabajo.
- b. El empleador comunica la “suspensión emergente” de jornada al trabajador.
- c. No implica fin de relación laboral.
- d. Obliga al trabajador a recuperar la jornada.

#### **IV. RECUPERACIÓN DE JORNADA acorde al art. 60 del CT:**

- a. Se recuperará una vez finalizada la emergencia.
- b. No afecta derechos y obligaciones vigentes, antes de la suspensión.
- c. El empleador determina la forma y horario para recuperar.

- d. Se recupera hasta 12 horas semanales y los sábados hasta 8 horas diarias.
- e. Es obligación de trabajadores suspendidos de recuperar.
- f. No aplica para pago de horas suplementarias y extraordinarias.
- g. Si el trabajador no recupera, no percibirá la remuneración; o, devolverá lo que hubiese percibido durante la suspensión.**

- *Los trabajadores no deben recuperar, si por pedido del empleador acudieron a trabajar durante la emergencia, aunque no hayan podido ejecutar actividades.*

#### **V. REGISTRO DE LA REDUCCIÓN, MODIFICACIÓN O SUSPENSIÓN:**

- a. El empleador llena y registra el formulario en el SUT.
- b. El Director Regional autoriza.
- c. El empleador comunica a sus trabajadores, por cualquier medio.

#### **VI. TERMINACIÓN DE LA REDUCCIÓN, MODIFICACIÓN O SUSPENSIÓN:**

- a. Se dará por acuerdo partes; o,
- b. Fin de la emergencia.

#### **VII. PAGO DE LA REMUNERACIÓN:**

- a. El empleador y los trabajadores, pueden acordar un “calendario de pago”.
- b. Esto considerando que la remuneración es irrenunciable.
- c. El artículo no indica o modifica nada respecto a aportación.**

#### **VII. PLANIFICACIÓN EMERGENTE DE VACACIONES:**

- a. El empleador puede finar la fecha de inicio y fin de las vacaciones acumuladas.
- b. El trabajador puede anticipar sus vacaciones si es su voluntad.

#### **VII. MODALIDADES DE TRABAJO:**

- a. El empleador y trabajador, de mutuo acuerdo, pueden convenir modalidades de trabajo establecidas en la ley.
- b. Esto considerando la imposibilidad de movilizarse, prevención de riesgos y condiciones económicas de la empresa.
- c. Sin implicar renuncia de derechos de los trabajadores.

## VII. CONCLUSIONES:

**5.1.** Los acuerdos del Ministerio de Trabajo (077 y su modificatorio 080), permiten modificar las jornadas de trabajo, reducirlas o suspenderlas.

**5.2.** En el caso de reducción, expresamente, el artículo 47.1 del Código de Trabajo indica que no afecta los valores de las aportaciones al seguro social, que se calcula sobre las 8 horas de trabajo.

**5.3.** En el caso de modificación, se permite el trabajo en días sábados y domingos, pero respetando la jornada máxima; no implica trabajar menos horas, ni reducir remuneración.

No se indica nada expreso sobre las aportaciones, pero se deduce que no las altera, pues el trabajador debe cumplir la jornada completa.

**5.4.** En el caso de suspensión, obliga a recuperar el tiempo no trabajado después de la emergencia; se debe pagar la remuneración completa; si el trabajador no recupera deberá devolver lo pagado o no se le pagará.

No se indica nada expreso sobre las aportaciones; hay 2 escenarios:

- (i) El trabajador recupera el tiempo no laborado y recibe su remuneración.
- (ii) El trabajador no recupera el tiempo no laborado, por tanto, no percibe su remuneración o debe devolverla según el tiempo que no trabajó.

- **Este último punto, es el que está sujeto a análisis del IESS.**

Por una parte, las aportaciones no pueden calcularse por menos del SBU según la Ley de Seguridad Social (art. 11); esto no puede modificarse.

Por otra parte, si el ingreso es mayor al SBU y el trabajador no recuperó las horas, el IESS podría emitir una directriz indicando que, así como devolverá o no se le pagará el salario, pues devolverá o no se le pagará el equivalente de la aportación (que excede del SBU).



Ing. Néstor Calderón Avila.  
24-Abr-2020