

Novedad Legal No. 153

Ministerio de Trabajo

Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-081

Mientras dure la Emergencia Sanitaria es necesario determinar mecanismos que faciliten el cumplimiento del pago de liquidaciones al que tienen derecho los trabajadores, una vez concluida la relación laboral, así como determinar el proceso de registro en caso de terminación de la relación laboral por alegación del numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo (fuerza mayor o caso fortuito). En tal virtud, el Ministerio del Trabajo **Reformó el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-135, a través del cual, se expidió el Instructivo para el Cumplimiento de las Obligaciones de los Empleadores Públicos y Privados**, con vigencia a partir de la fecha de su suscripción (10 de abril de 2020) sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

En el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-081 que reforma el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-135 se agregan las Disposiciones Transitorias **Sexta** y **Sétima**, las cuales indican:

*“**Sexta:** Cuando al empleador, en razón de la emergencia sanitaria declarada no le sea posible utilizar los mecanismos establecidos en la normativa vigente para realizar el pago de las liquidaciones que ya estuviesen debidamente autorizadas por el inspector de trabajo y/o el pago de multas, podrá efectuar dichos pagos a través de transferencia bancaria con los datos que el Ministerio de Trabajo pondrá a disposición de la ciudadanía a través del portal www.trabajo.gob.ec.”*

El comprobante de la transacción bancaria será un documento válido para demostrar el pago de los valores correspondientes al acta de finiquito; debiendo notificar la transferencia al correo electrónico liquidaciones@trabajo.gob.ec.”

*“**Séptima:** El empleador que alegue la terminación del contrato individual de trabajo de conformidad con la causal 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, deberá dentro de las 24 horas posteriores a la mencionada terminación realizar lo siguiente:*

- 1. Registrar en el Sistema Único de Trabajo (SUT); los fundamentos que sustenten la terminación del contrato individual de trabajo; la información registrada será responsabilidad exclusiva del empleador. Los empleadores que no realicen este registro, serán sancionados de conformidad con el artículo 7 del Mandato Constituyente 8.*
- 2. Notificar al trabajador, la terminación del contrato individual de trabajo por cualquier medio de notificación contemplados en las normativas legales vigentes.*

El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la ley.”

Nota: Toda vez que, el ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-081 determina el proceso de registro en caso de terminación de la relación laboral por alegación del numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo (fuerza mayor o caso fortuito), cabe mencionar a través de este medio, que, actualmente se encuentra en **trámite** en la Asamblea Nacional del Ecuador el proyecto de **LEY INTERPRETATIVA AL ARTÍCULO 169 NUMERAL 6 DEL CÓDIGO DE TRABAJO**. Para su conocimiento, el tenor del proyecto de Ley contiene el siguiente texto:



“Art. 1.- Interpretese el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo en el siguiente sentido:

En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica.

Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.

También habrá imposibilidad cuando exista prohibición expresa de autoridad competente de la realización de la actividad en particular derivada del caso fortuito o fuerza mayor.

Cuando con la finalidad salvar una parte del negocio, el empleador se vea en la obligación de cesar una línea o unidad de negocio específico derivado de la actividad principal como consecuencia del evento del caso fortuito o fuerza mayor, se entenderá como imposibilidad parcial, pudiendo únicamente terminar las relaciones laborales que existan en esa parte específica del negocio que será cesado.

No será aplicable esta figura si el empleador mantiene la actividad económica de su negocio al momento de terminar la relación laboral, aun cuando se utilicen modalidades de teletrabajo o con un número reducido de trabajadores a excepción de lo previsto en el párrafo anterior cuando se trate del cese de líneas o unidades de negocio específicas.

Tampoco será aplicable esta figura cuando el cese total definitivo de la actividad económica se realice por simple voluntad del empleador y no como consecuencia directa del caso fortuito o fuerza mayor. En el caso de personas jurídicas, esto implicaría que deben seguir las condiciones previstas en el Código de Trabajo para los casos de liquidación de negocio, que involucra el pago de bonificaciones, e incluso indemnizaciones por incumplimiento, situación y naturaleza diferente a lo previsto en el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo.”

Les mantendremos informados del estado del proyecto de LEY INTERPRETATIVA AL ARTÍCULO 169 NUMERAL 6 DEL CÓDIGO DE TRABAJO por este mismo medio.

En caso de cualquier inquietud o requerimiento sobre el particular, por favor no dude en comunicarse con nosotros.