

CONSULTA LABORAL:

HORARIOS DE TRABAJO

Mediante Acuerdo No. MDT-2012-0169 el Ministerio de Relaciones Laborales expidió las Normas que Regulan la Aplicación y Procedimiento de Autorización de Horarios Especiales, el mismo que ha sido reformado por el Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0176:

Horarios ordinarios o regulares

Se consideran horarios ordinarios o regulares, y por tanto no sujetos a autorización por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, aquellos que se encuentren enmarcados en las siguientes circunstancias:

1. Jornada ordinaria diurna de 8 horas diarias.
2. Jornada ordinaria nocturna de 8 horas diarias.
3. Jornada ordinaria mixta de 8 horas diarias, entendiéndose a esta como aquella que inicia en una jornada ordinaria diurna y termina en una jornada ordinaria nocturna o viceversa.
4. Jornada de 40 horas semanales ocurridas en cinco días seguidos.
5. Jornada que se ejecuta de lunes a viernes, con descanso los días sábado y domingo, o que por acuerdo de las partes se reemplaza los días de descanso (sábado y domingo) por otros días de la semana, siempre que se trate de días seguidos (48 horas consecutivas).
6. Descanso de hasta dos horas a la mitad de una jornada ordinaria diaria.

Los contratos de trabajo deben contener detallados específicamente el horario ordinario o regular que aplique al trabajador, con lo cual no requerirá ninguna otra formalidad sobre este tema para su registro.

Horarios especiales

Se consideran horarios especiales y por tanto están sujetos a autorización del Ministerio del Trabajo, todos aquellos horarios que por necesidades específicas (internas o externas) de la industria o negocio y conforme al principio de la primacía de la realidad, no cumplan con alguna o algunas de las circunstancias señaladas en el artículo anterior, es decir:

1. Que impliquen trabajo más de cinco días consecutivos y contemplen días adicionales o acumulados de descanso a los establecidos para la jornada ordinaria.

2. Que impliquen trabajo por menos de cinco días consecutivos con intervalos de descanso menores a los dos días consecutivos.
3. Que impliquen horarios rotativos, sean diurnos como nocturnos o mixtos.
4. Que implique una jornada parcial de treinta y seis (36) horas semanales, que podrán ser distribuida en hasta seis (6) días a la semana.
5. Que impliquen una jornada especial de cuarenta (40) horas semanales, que podrán ser distribuida en hasta seis (6) días a la semana.
6. Que se realicen en Call Center, mismo que podrá tener una duración máxima de seis (6) horas de trabajo distribuidas en hasta cinco (5) días a la semana.
7. Que se realicen en casas de salud, respecto a radiaciones nocivas para el ser humano, mismo que podrá tener una duración máxima de seis (6) horas de trabajo distribuidas en hasta cinco (5) días a la semana.
8. Que se realicen en el subsuelo, mismo que podrá tener una duración máxima de seis (6) horas de trabajo distribuidas en hasta cinco (5) días a la semana.

De acuerdo a las necesidades del empleador, puede existir más de un horario especial sometido a autorización del Ministerio del Trabajo.

En caso de empresas o empleadores que no cuenten con trabajadores al momento de la solicitud de aprobación de horarios especiales, deben adjuntar una certificación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de no contar con trabajadores.

Se entiende como jornada parcial, a aquella que se celebra para prestar servicios durante un tiempo inferior a las ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) semanales y menos de ciento sesenta (160) horas al mes.

Los horarios especiales pueden ser aprobados también a través de Reglamentos Interno de Trabajo, lo cual surtirá el mismo efecto.

En caso de empresas o empleadores que no cuenten con trabajadores al momento de la solicitud de aprobación de horarios especiales, deben adjuntar una certificación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de no contar con trabajadores.

La jornada parcial, a aquella que se celebra para prestar servicios durante un tiempo inferior a las ocho (8) horas diarias, cuarenta (40) semanales y menos de ciento sesenta (160) horas al mes.

Procedimiento

Para someter a autorización del Ministerio del Trabajo un Horario Especial, el empleador debe presentar los siguientes documentos:

1. Solicitud de autorización de horario especial que debe contener la exposición de motivos que generan la necesidad de implementar el horario especial, así como la especificación exacta de cómo operaría el o los horarios especiales sometidos a autorización.
2. Consentimiento expreso y por escrito de cada trabajador que se vería obligado a ejecutar el horario especial sometido a autorización. Esta autorización se entenderá incorporada si es que consta en: contrato individual de trabajo, contrato colectivo, acta transaccional o reglamento interno de trabajo.
3. Copia del Registro Único de Contribuyentes (RUC).
4. Copia del documento que acredite la representación de la persona que suscriba la solicitud a nombre del empleador.
5. Copia de la cédula de ciudadanía y papeleta de votación de la persona que suscriba la solicitud en representación del empleador o del empleador directo, cuando se trate de una persona natural. En caso de extranjeros, se presentará copia de la cédula de identidad o pasaporte.
6. Certificado actualizado de Cumplimiento de Obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El Ministerio del Trabajo analizará la documentación presentada por el empleador, y mediante resolución, el Director Regional del Trabajo autorizará el horario especial sometido a su estudio, en los casos en que corresponda, en un plazo no mayor a 30 días hábiles, contados desde la fecha en que el trámite se hubiere presentado con todos los adjuntos completos y en orden.

Si transcurrido el plazo señalado, el Ministerio del Trabajo no se hubiere pronunciado sobre la autorización o no del horario especial, se entenderá tácitamente aprobado el horario especial sometido a análisis del Ministerio del Trabajo, y por tanto, el empleador podrá aplicarlo desde el primer día del mes siguiente al mes en que haya ocurrido el vencimiento del plazo.

Horas suplementarias y/o Extraordinarias

Al igual que en los Horarios Regulares, en los Horarios Especiales también pueden los empleadores aplicar de manera extraordinaria y con acuerdo de los trabajadores la ejecución de horas suplementarias o extraordinarias, en cuyo caso éstas deberán realizarse dentro de los límites establecidos en el artículo 55 del Código del Trabajo y con los recargos establecidos en el mismo artículo.

Nuevas contrataciones

En los contratos de trabajo que el empleador realice con trabajadores contratados para ejecutar su labor en un Horario Especial, se debe especificar claramente el horario que le aplicará, así como el número de Resolución que respalda ese Horario Especial.

Exhibición de horarios

En todo establecimiento de trabajo se exhibirá en lugar visible el horario de labor para los trabajadores, así como los servicios de turno por grupos cuando la labor requiera esta forma.

El trabajador tiene derecho a conocer desde la víspera las horas fijas en que comienza y termina su turno, cuando se trate de servicios por reemplazos en una labor continua, quedándole también el derecho de exigir remuneración por las horas de espera, en caso de omitirse dichos avisos. (Art.63 CT.)

Las fábricas y todos los establecimientos de trabajo colectivo tienen la obligación de elevar a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario para su aprobación. (Art. 64 CT.)

Fuente:

1. Acuerdo MDT-2012-0169 (Registro Oficial 844, 4-XII-2012)
2. Acuerdo MDT-2018-0176 (Registro Oficial 322, 7-IX-2018).