

CONSULTA LABORAL:

DE LA JORNADA DE TRABAJO

La legislación laboral ecuatoriana establece el fundamento de la jornada de trabajo en el principio del trabajo efectivo, pero no aplicándolo conforme a la concepción contractual civil, es decir, como una determinada cantidad de energía que debe desarrollar el trabajador en la jornada, sino como el tiempo durante el cual esté a disposición del empleador, dispuesto a prestar su servicio.

El Código del Trabajo no define la jornada de trabajo, simplemente (Art. 47) señala lo que debe entenderse por jornada máxima de trabajo.

De la jornada máxima

Por disposición del Art. 47 del Código del Trabajo, la jornada máxima de trabajo, será de ocho horas diarias, de manera que no excedan de cuarenta horas semanales, salvo por disposición de la ley en contrario.

Para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo, aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo sus órdenes.

Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de **cinco en la semana**, o sea de 40 horas hebdomadarias (semanales).

Como excepción al número máximo de cinco jornadas, tanto en el contrato Especial Emergente expedido dentro de las Medidas para Apoyar la Sostenibilidad del Empleo Planteadas dentro de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, como en las regulaciones expedidas por el Ministerio del Trabajo a las modalidades que rigen los contratos Especial para los Sectores Productivos, sectores Turístico y/o Cultural y Creativo, Contrato de Emprendimiento, Contrato Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Agrícola, Florícola, Bananero y Ganadero, las jornadas podrán ser distribuidas en un máximo de **seis (6) días a la semana**.

Jornada disminuida de trabajo

Tal como lo establece el Art. 47.1 del Código de Trabajo, en casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.

Respecto de los ejercicios económicos en que acordó la modificación de la jornada de trabajo, el empleador sólo podrá repartir dividendos a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida.

De producirse despidos las indemnizaciones y bonificaciones, se calcularán sobre la última

remuneración recibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada; de igual manera, mientras dure la reducción, las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre ocho horas diarias de trabajo.

El Ministerio rector del Trabajo podrá exigir que para autorizar la medida se demuestre que la misma resulte necesaria por causas de fuerza mayor o por reducción de ingresos o verificación de pérdidas. También deberá el Ministerio rector del Trabajo exigir del empleador un plan de austeridad, entre los cuales podrá incluir que los ingresos de los mandatarios administradores de la empresa se reduzcan para mantener la medida.

Jornada prolongada de trabajo

En el Art. 47.2, se establece la posibilidad de pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido para las horas suplementarias. (Art. 55 CT)

Jornadas especiales de menor duración

Como excepción a las ocho horas de duración máxima de la jornada de trabajo, la ley establece jornadas especiales de menor duración, así tenemos:

- a) En el subsuelo, el tiempo máximo de trabajo efectivo es de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, puede prolongarse por una hora más, con la remuneración y recargos correspondientes;
- b) Los menores de edad, es decir los menores de dieciocho años y mayores de quince por ningún motivo, pueden tener una jornada de trabajo superior a las seis horas diarias, durante un período de cinco días a la semana. (Art. 84 Ley de la Niñez y la Adolescencia);
- c) Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes. (Art. 155 CT.);
- d) Los empleados privados contratados en jornadas de trabajo de ocho horas diarias, que tengan bajo su responsabilidad a personas con discapacidad severa, debidamente certificada, tienen derecho a dos horas diarias para su cuidado, previo informe de la unidad de recursos humanos o de administración de talento humano. (Art. 52 LOD)
- e) Las Comisiones Sectoriales y las Comisiones de Trabajo tienen la facultad de determinar las industrias en que no será permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor. (Art. 48 CT.);
- f) En los contratos de trabajo de jornada parcial permanente, determinados en el inciso segundo del Art. 82 del Código del Trabajo, la duración de la jornada también es inferior a las ocho horas;

- g) La contratación a tiempo parcial, es decir aquella mediante la cual un trabajador se obliga para con el empleador a prestar sus servicios lícitos y personales, durante los días sábados, domingos y de descanso obligatorio, permite que se labore en jornadas completas de ocho horas o en jornadas parciales. (Art. 50, Ley 90).

Jornadas especiales de mayor duración

A diferencia de los casos antes anotados, la jornada de trabajo, puede superar las ocho horas diarias de labor, sin que esto signifique, el pago de trabajo suplementario, así tenemos:

- a) Atendida la naturaleza del trabajo de transporte, la duración de la jornada de trabajo puede exceder de las ocho horas diarias, siempre que se establezcan turnos en la forma que acostumbren hacerlo las empresas o propietarios de vehículos, de acuerdo con las necesidades del servicio, incluyéndose como jornada de trabajo los sábados, domingos y días festivos. La distribución de los turnos se hará de tal modo que sumadas las horas de servicio de cada trabajador resulte las ocho horas diarias de jornada ordinaria (Art. 325 CT.);
- b) La jornada de trabajo también puede superar las ocho horas, cuando los empleados tuvieren funciones de confianza y dirección, esto es el trabajo de quienes, en cualquier forma representen al empleador o hagan sus veces; el de los agentes viajeros, de seguros de comercio; y, el de los guardianes o porteros residentes (Art. 58 CT.); y,

Jornada nocturna

La jornada nocturna, es decir aquella que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, puede tener la misma duración y da derecho a igual remuneración que la diurna, con un incremento del veinticinco por ciento (25%).

División de la jornada

La jornada ordinaria de trabajo puede ser dividida en dos partes, con reposo de hasta dos horas después de las cuatro primeras horas de labor.

La jornada de trabajo también puede ser única, es decir, ejecutada en forma continua durante el día para lo cual, se requiere la autorización del Director o Subdirector del Trabajo, dependiendo de las circunstancias.

Jornada suplementaria

Por convenio escrito entre las partes y previa la autorización del Inspector del Trabajo, la jornada de trabajo puede exceder de las ocho horas; sin que éstas puedan superar las cuatro en el día y de doce en la semana.

Si las horas suplementarias tuvieren lugar durante el día o hasta las doce de la noche, el empleador pagará la remuneración correspondiente a cada una de las horas suplementarias con más un cincuenta por ciento (50%) de recargo.

En cambio, si las horas suplementarias, estuvieren comprendidas entre las doce de la noche y las seis de la mañana o a su vez si las ejecutan los días sábados o domingos, el trabajador tiene derecho a un ciento por ciento (100%) de recargo.

En el trabajo a destajo, se tomarán en cuenta para el recargo de la remuneración las unidades de obra ejecutada durante las horas excedentes de las ocho obligatorias; en tal caso, se aumentará la remuneración correspondiente a cada unidad con el cincuenta o cien por ciento de recargo según el caso.

Los trabajadores de las empresas de servicios complementarias, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley, tal como lo establece el inciso final del Art. 2 del Mandato Constituyente No. 8

Jornada extraordinaria

La jornada de trabajo extraordinario se justifica en los siguientes casos:

- a) Por la necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazada por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande una atención impostergable; y,
- b) Por la condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción puede generar perjuicios de interés público.

En estos casos, el trabajo deberá limitarse al tiempo estrictamente necesario para atender al daño o peligro y en cuanto a la remuneración se estará a los mismos recargos establecidos para el trabajo suplementario. (Art. 52 CT.)

Como es lógico, para la realización de la jornada extraordinaria, no se requiere la autorización del Inspector del trabajo, aunque es obligación del empleador, comunicar de este particular a dicha autoridad, dentro de las veinticuatro horas siguientes al peligro o accidente.

Jornada recuperable

Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad del empleador o trabajador, se puede recuperar la jornada perdida de la siguiente manera:

- a) Aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, hasta completar el número de horas no laboradas, sin estar obligado al pago del recargo;
- b) Si el empleador tuviere a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el recargo respectivo;
- c) El trabajador que no quisiere sujetarse al trabajo de recuperación, devolverá el valor de la remuneración recibida, correspondiente al tiempo de interrupción; y,

- d) La recuperación del tiempo perdido, podrá exigirse a los trabajadores, previa autorización del Inspector del Trabajo; y,

Horarios de trabajo

Tal como lo establece el artículo 63 del Código del Trabajo, en todo establecimiento de trabajo se debe exhibir en lugar visible el horario de labor para los trabajadores, así como el de los servicios de turno por grupos cuando la clase de labor requiera esta forma.

Las alteraciones de horario a que dieren margen la interrupción y recuperación del trabajo serán publicadas en la misma forma.

El trabajador tendrá derecho a conocer desde la víspera las horas fijas en que comenzará y terminará 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.

Es obligación de los empleadores elevar a la Dirección Regional del Trabajo en sus respectivas jurisdicciones, copia legalizada del horario especial de trabajo para su aprobación.

Horarios ordinarios o regulares.- Se consideran horarios ordinarios o regulares, y por tanto no sujetos a autorización por parte del Ministerio del Trabajo, 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 como jornada mixta a 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 dos días consecutivos (48 horas consecutivas).
6. Jornada ordinaria en la que implique un descanso de hasta dos horas en la mitad de la jornada.

Horarios especiales.- Son 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, no cumplan con alguna o algunas de las circunstancias señaladas en el artículo 1 del presente Acuerdo Ministerial, es decir:

- a) Que impliquen trabajo más de cinco días consecutivos y contemplen días adicionales o acumulados de descanso a los establecidos para la jornada ordinaria;
- b) Que impliquen trabajo por menos de cinco días consecutivos con intervalos de descanso menores a los dos días consecutivos; y,
- c) Que impliquen horarios rotativos, sean diurnos como nocturnos o mixtos.

Además, son horarios especiales, los determinados en las nuevas Tipologías Contractuales, por tanto, para la correcta aplicación de las mismas, el empleador deberá solicitar la correspondiente autorización de horarios especiales por medio del Sistema que el Ministerio del Trabajo determine para el efecto, es decir en los casos que:

- a) Implice una jornada parcial de 36 horas semanales, que podrá ser distribuida en hasta seis días en la semana; y,
- b) Impliquen una jornada especial de 40 horas semanales, que podrá ser distribuida en hasta seis días a la semana.

La o el Director Regional del Trabajo, mediante una resolución autorizará o negará el horario especial requerido en un término no mayor a 30 días contados desde la fecha en que la solicitud de autorización hubiera sido aceptada al trámite con todos los documentos completos y en orden.

De acuerdo a las necesidades del empleador, podrá existir más de un horario especial con la respectiva autorización del Ministerio del Trabajo, cumpliendo todos los preceptos señalados anteriormente.

FUENTE:

- Código del Trabajo
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19
- Norma que regula la Modalidad Contractual Especial para los Sectores Productivos, Acuerdo Ministerial Nro. MDT – 2020 -:220.
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT – 2020 -:221, Norma que regula la Modalidad Contractual Especial para los Sectores: Turístico y/o Cultural y Creativo.
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT – 2020 -:222, Norma que regula las Directrices que Regulan el Contrato de Emprendimiento.
- Contrato de Trabajo Especial Permanente a Jornada Completa para el Sector Florícola, Contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el Sector Florícola Acuerdo No. MDT-2018-0075.
- Contrato de Trabajo Especial Discontinuo a Jornada Parcial para el sector Bananero, Acuerdo MDT-2018-0074
- Modalidad contractual Especial para el Sector Ganadero, Acuerdo MDT-2018-097
- Normas de Aplicación y procedimiento de Autorización de Horarios Especiales, Acuerdo MDT-2019-198 publicado en el Suplemento del Registro Oficial 11, de 5 de agosto de 2019.