

**ACUERDO MINISTERIAL No. MRL - 2012 - 0136**

**EL MINISTRO DE RELACIONES LABORALES**

**CONSIDERANDO:**

- Que, el literal c) del artículo 22 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP, establece como uno de los deberes de las y los servidores públicos, cumplir de manera obligatoria la jornada de trabajo legalmente establecida, de conformidad con sus disposiciones y las normas secundarias correspondientes;
- Que, el literal l) del artículo 23 de la referida ley, establece como derecho de las y los servidores públicos, desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;
- Que, el artículo 25 de la Ley antes citada, establece que las jornadas de trabajo para las instituciones del Estado señaladas en el artículo 3 de esta Ley, podrán ser ordinarias y especiales;
- Que, el literal b) del citado artículo 25, establece la fijación de jornadas, horarios o turnos especiales, por efecto de la misión que cumple la institución o sus servidores, acorde a la norma que para tal efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales;
- Que, el literal b) del artículo 25 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, establece que las jornadas de trabajo podrán ser ordinarias y especiales; y que, el Ministerio de Relaciones Laborales previa presentación de una solicitud e informe correspondiente, será quien que apruebe el establecimiento de jornadas especiales;
- Que, el quinto inciso del literal b) del artículo 25 del indicado Reglamento señala que el Ministerio de Relaciones Laborales emitirá la norma técnica que permita determinar los trabajos considerados peligrosos, en ambientes insalubres o nocturnos en los cuales puedan establecerse jornadas especiales de menor duración, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores públicos;
- Que, es necesario regular la aplicación de la jornada especial de trabajo, para aquellas instituciones o puestos, que así lo requieran, por la naturaleza de las actividades, por las condiciones excepcionales que se desarrollan, por la misión institucional, por exigencias organizativas o las peculiaridades de un puesto de trabajo específico; y,

En uso de las atribuciones que le confieren el literal b) del artículo 25 de la Ley Orgánica del Servicio Público; y, el literal b) del artículo 25 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público,

**ACUERDA:**

**EXPEDIR LA NORMA TÉCNICA PARA VIABILIZAR EL ESTABLECIMIENTO DE  
JORNADAS ESPECIALES DE TRABAJO**



## CAPÍTULO I OBJETO Y ÁMBITO

**Art. 1.- Objeto.-** Esta norma tiene por objeto establecer la base normativa, técnica y procedimental, que permita fijar la jornada especial de trabajo en las instituciones y/o puestos de trabajo que así lo ameriten, en función de la misión institucional, exigencias organizativas y peculiaridades del servicio que prestan, así como las características de las actividades que realiza un puesto y su lugar de trabajo; precautelando la continuidad, equidad y optimización del servicio, así como, la protección de la salud y seguridad de las y los servidores públicos.

**Art. 2.- Del ámbito.-** Las disposiciones de esta norma son de aplicación obligatoria en las instituciones del Estado determinadas en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Servicio Público - LOSEP.

**Art. 3.- Responsables de la aplicación.-** Serán responsables del cumplimiento de lo dispuesto en esta norma: la autoridad nominadora o su delegado, las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH o quien hiciere sus veces y las y los servidores que laboran en jornadas especiales, con nombramiento o contrato de servicios ocasionales, de las instituciones del Estado determinadas en el artículo 3 de la LOSEP.

## CAPÍTULO II JORNADAS ESPECIALES

**Art. 4.- Definición.-** Se consideran jornadas especiales de trabajo, aquellas que se cumplen en horarios o turnos diferentes a la jornada ordinaria.

**Art. 5.- Consideración para el establecimiento de jornadas especiales de trabajo.-** Las instituciones del Estado podrán determinar jornadas especiales de trabajo, si en el análisis de las actividades de los puestos, productos y misión que realicen, se encuentran las siguientes consideraciones:

- a) Si por circunstancias geográficas, la actividad que desarrolla el puesto de trabajo requiere la permanencia de dos o más días en campamentos, campos de reunión o instalaciones de la institución, y en las cuales se observen trabajos programados de 8 horas por día, sin que esto determine que se trabajen más horas de las máximas mensuales permitidas en la ley.
- b) Si la institución requiere laborar en turnos, debido a que la prestación de un servicio justifique la necesidad de cumplir actividades ininterrumpidamente, durante las 24 horas del día o en períodos de tiempo que no puedan ser ejecutados por un único grupo de servidores.

En este sentido, las instituciones y/o puestos deben conformar equipos, para que realicen turnos de trabajo sucesivos, que no excedan de 8 horas consecutivas, con el correspondiente período de descanso de alimentación, que no se considerará dentro de la jornada.

- c) En horarios especiales no consecutivos, siempre y cuando se cumplan las 8 horas durante el día de trabajo.





- d) Cuando las actividades del puesto de trabajo se realicen, únicamente en la noche y/o madrugada. Para ello, se considerará jornada nocturna aquella realizada entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente.
- e) En el caso de jornadas especiales que requieran de menor duración, con la finalidad de limitar la exposición a determinados riesgos de trabajo, inherente a las actividades específicas de su puesto, sin que determine disminución en la remuneración respecto a la generalidad de las y los servidores.

Para este tipo de jornadas, se considerará aquellas cuyos riesgos para la salud de la o el servidor, inherentes al puesto de trabajo, no pueden eliminarse o reducirse a niveles aceptables, pese a la aplicación de la ciencia, la técnica y la observancia de la normativa legal aplicable en materia de seguridad y salud; excepto por la disminución del tiempo de exposición de la o el servidor al riesgo. Las condiciones peligrosas consideradas para estos efectos podrán resultar de exposición a agentes de riesgo físicos (energía), químicos (materia) y biológicos (organismos o partes de ellos).

**Art. 6.- De los permisos para las y los servidores que laboran en jornada especial.-** No tendrán derecho a permisos para estudios regulares, las y los servidores que laboren en jornada especial, de acuerdo a lo estipulado en el primer inciso del artículo 33 de la Ley Orgánica del Servicio Público, en concordancia con el inciso cuarto del artículo 59 reformado de su Reglamento General.

**Art. 7.- De los contratos de servicios ocasionales.-** En el caso de que se suscriban contratos de servicios ocasionales, para cumplir horarios de jornada especial, se establecerá en cada contrato, las cláusulas que determinen la duración de la jornada especial en la que la o el servidor prestará sus servicios, conforme lo determina la presente norma técnica.

**Art. 8.- De las comisiones de servicios con y sin remuneración.-** La o el servidor público de carrera, que labora en jornada especial y que se le conceda comisión de servicios con o sin remuneración, para que preste sus servicios en otra institución del Estado, una vez culminado el período de comisión, será reintegrada o reintegrado a la institución a la que pertenece, y a laborar en la jornada especial de origen.

### CAPÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO PARA LA APROBACIÓN DE LAS JORNADAS ESPECIALES

**Art. 9.- Análisis y determinación de jornadas especiales de trabajo.-** Las instituciones del Estado, para el análisis y determinación de una jornada especial de trabajo, analizarán:

- a) La misión y particularidad de los productos y servicios que prestan;
- b) Prioridad en la atención permanente;
- c) La carga de trabajo o exigencia de la tarea y las circunstancias en que ésta se realiza;
- d) Realidades propias del lugar en donde se prestan los servicios, en función del bien común; y,
- e) La protección de la salud y seguridad de las y los servidores públicos.





De acuerdo a las características y necesidades del servicio podrán incluirse en las jornadas especiales de trabajo: sábados, domingos, días de descanso obligatorio y horario nocturno, las cuales no tendrán recargo alguno.

**Art. 10.- Del Procedimiento y Aprobación.-** Para la fijación de las jornadas especiales de trabajo establecidas en el artículo 5 de la presente norma técnica, la Unidad de Talento Humano institucional o quien hiciere sus veces solicitará a la unidad competente del Ministerio de Relaciones Laborales, emita la aprobación correspondiente, adjuntando, obligatoriamente, la siguiente documentación de respaldo:

- a) Detalle de la duración de la jornada, que incluye distribución de turnos y horarios propuestos;
- b) Informe técnico elaborado por la UATH o quien hiciere sus veces con la descripción y análisis de las condiciones especiales del servicio que presta la institución o el puesto correspondiente; y,
- c) En el caso de jornadas especiales que requieran del trabajo exclusivo durante la noche y/o madrugada, y aquellas que requieran una menor duración, se solicitará el estudio e informe ocupacional y de seguridad y salud en el trabajo, cuya estructura observará lo determinado en el artículo 11 de la presente normativa.

Para la aprobación de la jornada especial, se remitirá el oficio correspondiente al Ministerio de Relaciones Laborales, adjuntando la documentación detallada en este artículo.

El Ministerio de Relaciones Laborales, a través de la unidad competente, podrá efectuar inspecciones previas, a fin de evidenciar las condiciones de los puestos de trabajo que serán sujetos a jornadas especiales.

**Art. 11.- Del estudio e informe ocupacional y de seguridad y salud en el trabajo para la aprobación de jornada especial nocturna y de jornada reducida.-** En el caso de solicitudes de aprobación para la fijación de jornadas especiales que requieran del trabajo exclusivo durante la noche y/o madrugada, y aquellas que requieran de menor duración, se considerará, adicionalmente, el estudio e informe ocupacional y de seguridad y salud en el trabajo.

El estudio e informe mencionados deberán ser realizados por un médico ocupacional conjuntamente con un técnico en seguridad y salud en el trabajo, y en el que constará sus firmas de responsabilidad. En su estructura se incluirán lo siguiente:

- a) Identificación y valoración de los niveles de riesgo del puesto de trabajo realizada mediante metodologías reconocidas y/o con referencia a los límites permisibles de exposición a los agentes establecidos en normas técnicas nacionales o internacionales, en caso de inexistencia de las primeras. Este componente debe demostrar que los niveles de riesgo del puesto de trabajo son inaceptables.



- b) **Análisis de Factibilidad de Medidas de Control** en que se demuestre que la aplicación de medidas de control contempladas por la ciencia, la técnica y la normativa legal aplicable en Seguridad y Salud, no es viable. Este componente debe mostrar que la única opción para control del riesgo, es la reducción del tiempo de exposición.

El análisis e informe técnico de seguridad y salud, deberá sustentar uno de los siguientes planteamientos:

1. *Limitación de la exposición.*- Podrá plantear que las actividades inherentes al puesto, que causan riesgos no controlados, se alternen con otras tareas no riesgosas, con la finalidad de evitar daños a la salud; o,
2. *Reducción de la jornada.*- Podrá plantear la reducción de la jornada sin opción a completarla con otras tareas no riesgosas.

**Art. 12.- Controles.**- Las jornadas especiales de trabajo requieren de controles a fin de verificar su cumplimiento, por lo que la Unidad de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces establecerá procedimientos adecuados que permitan comprobar la asistencia de las y los servidores.

**Art. 13.- Casos especiales.**- A solicitud de las instituciones del Estado, se podrá aprobar jornadas especiales sujetas a una temporalidad específica, o modificar la fecha de su terminación, en los siguientes casos:

- a) Para evaluar el impacto del horario en las actividades, antes de considerar su adopción en forma permanente, durante un período de prueba del servidor, de hasta tres (3) meses;
- b) Para ciertos períodos del año específicamente determinados, que deberán contar con la respectiva justificación técnica;
- c) Dar por terminado el uso de jornadas especiales cuando ocasionen disminución en la productividad, en la calidad de los servicios, costos injustificados o de cualquier modo tenga un impacto negativo en la prestación de los servicios públicos o la salud o integridad de las servidoras y los servidores; y,
- d) Cuando el hecho o factor de riesgo laboral haya cesado o no cause un mayor riesgo ponderado.

Estas modificaciones que se realizarán por excepción; serán autorizadas por el Ministerio de Relaciones Laborales, previa justificación del requerimiento en el que se determine la necesidad de implementar esta jornada especial según sea el caso, conforme el artículo 11 de esta norma.

## DISPOSICIONES GENERALES

**PRIMERA.- DE LA JORNADA ESPECIAL EN EL REGLAMENTO INTERNO.**- Las Unidades de Administración del Talento Humano o quien hiciere sus veces, elaborarán el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano, en el que se establecerá la posibilidad de fijar jornadas especiales de trabajo acorde a los





parámetros determinados en esta norma, de conformidad con las necesidades institucionales, y previa aprobación del Ministerio de Relaciones Laborales.

**SEGUNDA.- DE LAS HORAS SUPLEMENTARIAS Y EXTRAORDINARIAS PARA JORNADAS ESPECIALES.-** En el caso de las jornadas especiales sujetas a las consideraciones establecidas en los literales a), b) y c) del artículo 5 de la presente norma, se consideraran horas suplementarias aquellas en las que la o el servidor labore justificadamente fuera de su jornada especial, hasta por cuatro horas posteriores a la misma y hasta por el monto máximo establecido en 114 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

En los casos de la jornada especial establecidos en los literales d) y e) del artículo 5 de esta normativa, por la naturaleza de prestación de servicios, no se laborarán en horas suplementarias.

Para todos los casos de jornadas especiales, por su especificidad y por la naturaleza del trabajo, no se autorizarán horas extraordinarias.

**TERCERA.- CRITERIO DE APLICACIÓN.-** En los casos de duda que surjan de la aplicación de la presente norma, el Ministerio de Relaciones Laborales absolverá las consultas, conforme lo determinado en el literal i) del artículo 51 de la Ley Orgánica del Servicio Público.

**CUARTA.- RESPONSABILIDAD.-** El incumplimiento del uso de los módulos respectivos y de esta norma por parte de las instituciones del Estado señaladas en el artículo 3 de la LOSEP, será comunicado inmediatamente por el Ministerio de Relaciones Laborales a la autoridad nominadora y a la Contraloría General del Estado, para los fines establecidos en la Disposición General Sexta de la LOSEP.

**QUINTA.- PROCESOS DESCONCENTRADOS.-** En los procesos desconcentrados, la jornada especial responderá a los parámetros establecidos en esta norma, siendo solicitada a esta Cartera de Estado por parte de la máxima autoridad institucional.

**ARTÍCULO FINAL.-** El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano a 07 AGO 2012

Dr. Francisco Vacas Dávila  
MINISTRO DE RELACIONES LABORALES



ACCIÓN	SERVIDOR	FIRMA	PUESTO
Elaborado por	Paúl Torres Vargas		Analista de Políticas y Normas
Revisado por	Ab. Diana Carrillo		Directora de Políticas y Normas del S. P. (e)
Revisado por	Dr. Carlos Garcés		Subsecretario de Políticas y Normas
Aprobado por	Dr. Juan Fernando Salazar		Viceministro del Servicio Público