



SUSPENSIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO PARA HALLOWEEN 2024

Pablo Guevara Rodríguez
Socio de Consultoría
pablo.guevara@ec.andersen.com

La jornada de trabajo de este jueves 31 de octubre quedó suspendida, en todo el territorio nacional, tanto para el sector público como para el privado. A continuación, un resumen de los aspectos que deben considerar los empleadores privados, sobre esta medida, adoptada mediante Decreto Ejecutivo 438, expedido en octubre 25 de 2024 (en adelante Decreto):

- 1. Justificación.-** Esta medida se justifica en el interés de ampliar, por única vez, el feriado nacional de octubre 31 a noviembre 4, para favorecer al turismo interno, sector dinamizador de la economía.
- 2. Fundamento.-** La Disposición General Quinta de la Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo (suplemento del Registro Oficial 906, de diciembre 20 de 2016), faculta al Presidente de la República, mediante decreto, a suspender la jornada de trabajo tanto al sector público como para el privado, en días que no son de descanso obligatorio, jornada que podrá ser compensada de conformidad con lo que disponga dicho decreto.
- 3. Recuperación.-** La jornada suspendida para el sector privado se podrá recuperar del mismo modo al establecido para el sector público. El decreto permite que el empleador extienda la jornada de trabajo en una hora adicional, hasta completar las horas de la jornada suspendida. No se prevé pago adicional por las horas recuperadas, ni de los recargos (50% o 100% dependiendo de la hora de ejecución) por trabajo suplementario establecido en el Código del Trabajo.
- 4. Obligatoriedad.-** El Decreto, que entró en vigencia desde su expedición, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial, ordena suspender la jornada de trabajo para el jueves 31 de octubre, tanto para el sector público como para el sector privado. Su aplicación no es facultativa para los empleadores de los sectores públicos y privados.
- 5. Criterio Andersen.-** No hay norma legal que permita que la jornada suspendida se aplique al período de vacaciones del trabajador, como tampoco que se descuente de la remuneración el valor por la jornada de trabajo suspendida. Consideramos que, en caso de que el empleador exija a su trabajador que labore en la jornada suspendida, debería liquidarla como si se tratase de trabajos extraordinarios. Esto es, con el pago de las horas laboradas y el recargo del 100% de ellas.

