



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y ECONÓMICAS

CARRERA DE DERECHO

**INFORME FINAL DE TRABAJO DE TITULACIÓN, EN LA MODALIDAD
SEMI PRESENCIAL**

TEMA:

“LA REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL EN ECUADOR,
DENTRO DEL CONTEXTO DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO
HUMANITARIO”.

Trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de la
República del Ecuador

Autora:

María Pilar Páez Gallegos

Director:

Msc. Hugo Fabricio Navarro Villacis

Ibarra-2022



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1721077871		
APELLIDOS Y NOMBRES:	PÁEZ GALLEGOS MARÍA PILAR		
DIRECCIÓN:	CAYAMBE		
EMAIL:	mppaezg@utn.edu.ec		
TELÉFONO FIJO:	022364850	TELÉFONO MÓVIL:	0995042088

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	LA REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL EN ECUADOR, DENTRO DEL CONTEXTO DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO.
AUTOR (ES):	MARÍA PILAR PÁEZ GALLEGOS
FECHA: DD/MM/AAAA	20/01/2022
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> X PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	ABOGADA DE LA REPÚBLICA
ASESOR /DIRECTOR:	NAVARRO VILLACIS HUGO FABRICIO

2. CONSTANCIAS

El autor manifiesta que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es el titular de los derechos patrimoniales, por lo que asume la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 20 días del mes de enero de 2022

EL AUTOR:

Nombre: María Pilar Páez Gallegos

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

En mi calidad de tutor de trabajo de titulación presentado por la estudiante MARIA PILAR PAEZ GALLEGOS, para optar por el Título de ABOGADA DE LA REPÚBLICA, cuyo título es “LA REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL EN ECUADOR, DENTRO DEL CONTEXTO DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO”, informo que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a presentación y evaluación por parte del tribunal examinador que se designe.

Ibarra, 13 de septiembre del 2021



Hugo Navarro Villacís

TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y a toda mi familia por estar siempre presentes.

Mi profundo agradecimiento a todas las autoridades y personal que forman parte de la Universidad Técnica del Norte, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigativo dentro de su establecimiento educativo.

De igual manera mis agradecimientos a toda la Facultad de Ciencias Administrativas y Económicas, al Doctor Hugo Fabricio Navarro Villacis director académico quien con la enseñanza de sus valiosos conocimientos hicieron que pueda crecer día a día como profesional, de igual forma a la doctora Alexandra Elizabeth Restrepo Sánchez y al Doctor Franklin Rene Valencia Cisneros por su paciencia, dedicación, apoyo incondicional y amistad.

DEDICATORIA

A mis padres María y Luis quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades.

A mis hijos Juan Diego, Alejandra Stefanía y a mi amado esposo por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Finalmente quiero hacer una dedicatoria especial a mi hermosa madre, porque en ella siempre he encontrado unos brazos abiertos, un ejemplo de lucha y perseverancia, un ejemplo de valor y honestidad, gracias por ser mi madre, gracias mamita por estar ahí siempre, Te Amo.

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la reducción emergente de la jornada laboral en Ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, mediante el estudio de normas, teoría y experiencias sociales, a los fines de determinar el impacto en cuanto a la vulneración de los derechos de los trabajadores. Como objetivos específicos se demostró el contexto teórico, normativo y social relacionada con los derechos del trabajador en el Ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se identificó su impacto en las relaciones laborales, mediante entrevistas y análisis de dicha Ley Determinar los derechos laborales vulnerados en el contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. En la metodología de la investigación se utilizó el método cualitativo por cuanto la presente investigación hace referencia al análisis de la Ley orgánica de Apoyo Humanitario. Como resultados se evidencio que la mencionada ley vulnero principios de carácter constitucional como el de progresividad, el de estabilidad laboral, el derecho a la remuneración, la irrenunciabilidad de los derechos laborales y el principio de supremacía de la constitución. Se concluyó señalando que al reducir la jornada laboral de igual forma se redujo el salario perjudicando de esta manera la condición económica del trabajador.

Palabras Claves: Reducción jornada, laboral, ley, humanitaria.



Abstract

The overall goal of this study was to identify the impact of the growing reduction in working hours in Ecuador, within the context of the Organic Law of Humanitarian Support, by studying norms, theory, and social experiences, to determine the impact in terms of worker rights violations.

The theoretical, normative, and social context of worker rights in Ecuador was demonstrated, within the context of the Organic Law of Humanitarian Support, the context of the creation of the Organic Law of Humanitarian Support was identified, and its impact on labor relations was determined, through interviews and analysis of said Law Determine the labor rights violated within the context of the Organic Law on Humanitarian Support

In the research methodology, the qualitative method was used because this research refers to the analysis of the Organic Law of Humanitarian Support. As a result, it was evident that the aforementioned law violates constitutional principles such as progressivity, job stability, the right to remuneration, the inalienable labor rights, and the principle of supremacy of the constitution. It was concluded by noting that by reducing the working day in the same way the salary was reduced, thus harming the economic condition of the worker.

Keywords: Reduction of hours, labor, law, humanitarian.

Reviewed by Víctor Raúl Rodríguez Viteri

INDICE

AUTORIZACIÓN	II
CERTIFICACIÓN	III
AGRADECIMIENTO	IV
DEDICATORIA.....	V
Resumen	VI
Introducción	10
Antecedentes	10
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	11
JUSTIFICACIÓN	11
OBJETIVO GENERAL.....	11
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
CAPITULO I: Marco Teórico	13
1.1. Fundamentación Teórica	13
1.1.1. Derecho laboral.....	13
1.1.2. El Derecho Laboral y su vinculación con la sociedad.	14
1.1.3. La Jornada Laboral	17
1.1.4. Fundamentos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.....	20
1.1.5. Análisis del artículo 60 del Código del Trabajo	23
1.1.6. Elementos de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que vulneran los derechos y garantías establecidos en la Constitución de la República de Ecuador año 2008.....	25
1.1.7. Derecho a la Remuneración.....	27
1.1.8. Estabilidad Laboral	30
1.1.9. Principio de progresividad de los derechos del trabajador	33
1.1.10. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales	36
1.1.11. Principio de la Supremacía de la Constitución	37

1.1.12. Acuerdo Ministerial MDT 2020-133 de fecha 15 de julio de 2020.	39
1.1.13. Elementos del Acuerdo Ministerial C de fecha 15 de julio de 2020 que vulneran los derechos y garantías previstos en la Constitución de la República de Ecuador año 2008.	40
1.1.14. Cifras de pérdidas de empleos a consecuencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.....	41
1.2. Fundamentación Empírica.....	42
CAPITULO II.....	44
Metodología de la investigación	44
2.1. Entrevistas.....	48
2.1.1. Entrevista N° 1 Abogado Ramiro Sebastián Arroyo Terán	48
2.1.2. Entrevista N° 2 Abogada Concepción Toapanta	49
2.1.3. Entrevista N° 3 Abogada Fanny Maritza De La Cruz Valenzuela	50
2.1.4. Entrevista N° 4 Abg. Edwin Mauricio Cahueñas Iguago Juez de la Unidad Penal de Imbabura cantón Ibarra.....	53
CAPITULO III.....	55
3.1. Reflexiones y hallazgos obtenidos de la Investigación	55
3.1.3. Hallazgos obtenidos de la Investigación	57
3.2. Logro de los objetivos planteados	62
3.3. Limitaciones y alcance de la investigación	63
CONCLUSIONES	64
RECOMENDACIONES	66
Bibliografía.....	67

Introducción

Antecedentes

El poder ejecutivo de la República de Ecuador solicitó a la Asamblea Nacional de este país la aprobación con carácter de urgencia de un proyecto de Ley Humanitaria con la finalidad de lograr una reactivación de la economía del país la cual entró en crisis como consecuencia de la pandemia Covid-19. En tal sentido y con la intención de lograr una recuperación económica el órgano legislativo aprobó la Ley de Apoyo Humanitario para de esta forma dar paso a su aplicación.

El 15 de mayo la Asamblea Nacional aprobó con 74 votos la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario sugerida por el Poder Ejecutivo, la cual buscó de alguna manera disminuir las consecuencias negativas de la pandemia COVID-2019 que afectó a toda la humanidad y Ecuador no escapó a esa realidad, el objeto de esta ley fue mantener el empleo y fomentar la productividad en el país y reducir las consecuencias que en materia económica originó esta pandemia.

Posterior a la aprobación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, En nuestro país se evidencia las reacciones frente a la norma de sindicatos y gremios de los trabajadores, comienzan estos gremios a exponer demandas de inconstitucionalidad, ya que la norma como indican tiene muchas reformas laborales que afectan al trabajador.

El punto que más preocupa como es lo que se encuentra en el artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario que establece la reducción de la jornada laboral y hasta en un 50% por fuerza mayor o caso fortuito. La reducción de la jornada laboral, de acuerdo a lo establecido en la Ley, significa la disminución de la remuneración y del aporte a la Seguridad Social (Torres, 2020).

Sobre la fuerza mayor o caso fortuito que es causal de terminación de contrato, Cisneros cuestiona la disposición interpretativa al numeral seis del artículo 169 del Código de Trabajo, por atentar contra el artículo 33 de la

Constitución, el cual hace referencia a que el Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a las remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. Hay trabajadores que en estos dos meses han sido desvinculados a través de la figura de fuerza mayor, y no han recibido 10 o 15 años de indemnización (Torres, 2020).

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

¿Se vulnero el derecho al trabajo en Ecuador con la reducción emergente de la jornada laboral?

JUSTIFICACIÓN

La elaboración de la presente investigación se justifica por el hecho que la Ley de Apoyo Humanitaria se constituyó como una Ley bastante polémica para el Gobierno Nacional surge como una respuesta a la crisis sanitaria y a los efectos que se estaba teniendo en la economía del Ecuador, mientras que de acuerdo a la óptica de los trabajadores puede que haya tenido las mejores intenciones pero la misma vulnero sus derechos, es mas a criterio de muchos de ellos fue una ley para beneficiar a ,.os grandes patronos pero perjudicando a la masa laboral .

Esta ley contemplo como punta de lanza en el ámbito laboral la reducción de la jornada laboral lo que trajo como consecuencia que de igual manera se redujera la remuneración que percibió el trabajador, situación que complico a muchas personas que no contaban con los recursos necesarios en la época de la pandemia. Es importante el estudio de esta Ley para determinar si en efecto fue una ley que protegió los derechos constitucionales de los trabajadores o por el contrario los vulnero.

OBJETIVO GENERAL

Analizar la reducción emergente de la jornada laboral en Ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, mediante el estudio de normas, teoría y experiencias sociales, a los fines de determinar el impacto en cuanto a la vulneración de los derechos de los trabajadores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Demostrar el contexto teórico, normativo y social relacionada con los derechos del trabajador en el Ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.
- Identificar el contexto de creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su impacto en las relaciones laborales, mediante entrevistas y análisis de dicha Ley.
- Determinar los derechos laborales vulnerados en el contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

CAPITULO I: Marco Teórico

1.1. Fundamentación Teórica

1.1.1. Derecho laboral

El derecho al trabajo en la actualidad, es concebido como un derecho humano inherente a la persona, en el cual el trabajador presta sus servicios a un tercero y este último se obliga a un pago al trabajador por los servicios prestados, de esta manera surge el derecho laboral, como un conjunto de normas que tienen por objeto regular las relaciones de trabajo existentes entre el trabajador y el empleador, a los fines de garantizar que el trabajo se efectúe de una manera justa y equilibrada entre las partes que forman parte de la relación laboral.

En este sentido De la Cueva (2016) lo define como: “Es una serie de normas que tienen como objetivo fundamental en su concepto más amplio, proteger los derechos que tiene el trabajador, para de esta manera garantizarle unas condiciones de trabajo y un pago justo para que pueda vivir con dignidad” (p. 44). De la definición dada por el autor Cueva se evidencia que el objetivo principal del derecho laboral es proteger al trabajador, garantizar los derechos contemplados en su favor, con la finalidad que pueda vivir de una manera decorosa.

Por otra parte, es definido a juicio de Urbina (2017) como: “La pluralidad de normas que en su conjunto regulan las relaciones jurídicas que deben existir entre el trabajador y el patrón con la finalidad que en el desarrollo de la misma no existan perjuicios para ambas partes” (p. 33). A criterio del autor antes mencionado se observa que el derecho laboral tiende a regular la relación de trabajo, con la finalidad que la misma tenga un equilibrio y exista un beneficio para cada una de las partes intervinientes en la relación laboral.

De igual manera, Sánchez (2018) lo define como: “el conjunto de principios y normas que regulan cada uno de los aspectos de la relación laboral que surge como consecuencia de la prestación de servicios por parte del trabajador y las obligaciones que tiene el empleador con él, el derecho al trabajo siempre debe

inclinarse hacia la protección del trabajador” (2018). El autor citado parte del hecho que el derecho al trabajo tiene como objeto la protección de los derechos del trabajador principalmente ya que él es el débil en la relación jurídica frente al empleador quien puede ejercer cualquier tipo de presiones para limitar los derechos del trabajador.

1.1.2. El Derecho Laboral y su vinculación con la sociedad.

El Derecho Laboral es concebido como un derecho social, por cuanto el trabajo es un hecho que tiene como fundamento lograr que el ser humano pueda sustentarse él y su núcleo familiar. Desde la antigüedad el derecho al trabajo ha sido protegido por todas las legislaciones, haciendo un énfasis fundamental en el trabajador, que es considerado el débil jurídico de la relación laboral. En este sentido hay que señalar que el derecho al trabajo ha ido evolucionando con el tiempo, atrás quedaron esas largas jornadas laborales y la precariedad de los derechos otorgados al trabajador (Dolories, 2016).

El derecho al trabajo contempla el principio de la progresividad de sus derechos, que establece que en la medida que el derecho de los trabajadores evoluciona esos derechos adquiridos en un futuro, no pueden ser derogados por ninguna disposición legal. El derecho al trabajo tiene por norma general que todas sus disposiciones son de orden público, y en consecuencia son irrenunciables, esta es una garantía que otorga el legislador a los trabajadores, a los efectos que puedan por cualquier tipo de presiones ser coaccionados por el patrón, con la finalidad que puedan renunciar a principios y garantías laborales (Fabregat, 2014).

El derecho de los trabajadores se encuentra ligado de una manera estrecha con el principio de progresividad que se encuentra plasmado en la Constitución de la República del año 2008, con ello la Carta magna evita que los derechos que han adquirido los trabajadores con el paso del tiempo y que han sido fruto de luchas laborales nunca retrocedan todo lo contrario se encuentren en constante evolución.

Hay que señalar que la República de Ecuador ha evidenciado una preocupación por la sociedad, y el centro de los derechos laborales es el ciudadano, en consecuencia, el Estado debe velar porque se cumplan los derechos constitucionales y legales que protegen los derechos y garantías de todo trabajador. Ecuador con la aprobación de la Constitución del año 2008, tuvo un avance en materia de todos sus derechos, ya que se constituyó en un Estado garantista, es decir tiene como fin la protección de los derechos y garantías de los ciudadanos, y dentro de eso derechos se encuentran los derechos del trabajador.

En consecuencia, del año 2008 en adelante todos los derechos laborales tienen un marcado acento social, en el cual las instituciones del Estado deben velar por la protección de los derechos de los trabajadores y la aplicación del principio de irrenunciabilidad, así como el principio de progresividad de los mismos. El trabajo es concebido como un medio para lograr las aspiraciones del ser humano, por tal razón es considerado como un derecho humano, tal afirmación se evidencia del artículo 23 de la Declaración Universal de los derechos Humanos (1948) que establece lo siguiente:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (p. 15).

Analizando la norma anterior se observa la magnitud y la importancia que posee el derecho laboral, que tiene por objeto la protección de los derechos y garantías de todo trabajador, y que ellos implican el derecho a no ser

discriminado por raza sexo o condición social, así como también a una remuneración que sea equitativa, es decir acorde con el trabajo realizado.

El derecho al trabajo contemplado en la constitución del año 2008, es un derecho mucho más amplio que el contemplado en la anterior constitución, porque en esta se le da una connotación social y se encuentra inmersa dentro de los derechos del buen vivir, que es uno de los principales objetivos de la constitución de Montecristi, es decir pasa a formar parte de los derechos filosóficos-jurídicos de la actual constitución (Vasquez, 2016).

De lo dicho en el párrafo anterior, se observa que el derecho al trabajo en la actual constitución se encuentra dentro de los derechos establecidos en la carta magna, en tal sentido las instituciones del Estado ecuatoriano tienen la obligación de garantizar y tutelar estos derechos con la finalidad de proteger a los sectores más débiles de la población, para lograr una convivencia armónica entre todos los sectores de la sociedad.

El derecho al trabajo es considerado en la actualidad como un derecho social, ya que tiene su fundamento en lograr un equilibrio dentro de la sociedad, permitir que los ciudadanos puedan lograr sus objetivos y metas propuestas, para ello se dictan un conjunto de pautas y normas para garantizar este derecho, y el bien común de todos los ciudadanos, de igual manera mediante trabajo habitual se puede lograr reducir las diferencias existentes en una sociedad (Figueroa, 2006).

Por último, se puede señalar que el derecho al trabajo en la constitución del año 2008 juega un papel fundamental, por cuanto ya que no es un derecho estático, sino dinámico, no busca un fin en sí mismo su fin es de carácter social para lograr una equidad dentro de la comunidad, tiene un fundamento dentro de los derechos humanos, dotándolos de características propias como la progresividad de los derechos y la irrenunciabilidad de los mismos.

1.1.3. La Jornada Laboral

Está formada por el tiempo efectivo en el cual los trabajadores cumplen con sus obligaciones laborales, en este tiempo se efectúan aquellas actividades que, de acuerdo con la naturaleza del trabajo, le corresponden al trabajador. La jornada laboral ha sido uno de los temas más importantes en materia de los derechos de los trabajadores, por cuanto de acuerdo con ella, se fijará en primer lugar, la remuneración que de acuerdo con los postulados internacionales consisten en el pago por concepto del salario, el cual debe ser similar o equivalente a la jornada laboral efectuada. Esta ecuación es la que garantiza que exista un equilibrio en la relación laboral, ya que si la jornada es extensa y el pago no es consonó con el tiempo de trabajo y las actividades realizadas, se le estarían vulnerando los derechos laborales al trabajador (Jancheros, 2016).

La jornada laboral comprende desde que el trabajador inicio sus actividades diarias hasta el momento en que culmina las mismas, cabe destacar que dentro de ella existe lo que se denomina la jornada efectiva del trabajo, que es definida como el tiempo útil en el trabajo, ella es más específica porque en ella no se encuentran contemplados por ejemplo el descanso por concepto de almuerzo, o alguna situación sobrevenida que ocurra dentro de la jornada laboral.

Dentro del tiempo efectivo, es importante que se puede destacar el tiempo que el trabajador emplea para alimentarse, siempre y cuando esto se encuentre contemplado en el contrato de trabajo formado entre el trabajador y el patrono. Se encuentra también dentro de este tiempo aquellas actividades de inactividad que no son imputables al trabajador, por ejemplo, en un almacén el momento en el cual se descarga una mercadería y determinados trabajadores deben detener sus actividades para permitir que la misma sea descargada. De igual manera se incluyen dentro del tiempo efectivo del trabajo, todas aquellas actividades realizadas que tengan por objeto la formación y la capacitación de los trabajadores (Obando, 2016).

Por otra parte hay que señalar, que existen actividades que a pesar de estar destinadas a que el trabajador pueda efectuar su trabajo, no son tomadas en cuenta como tiempo de la jornada laboral, tales como el tiempo que tarde el

trabajador a llegar a su sitio de trabajo, el tiempo en el cual el trabajador se ajusta los elementos básicos que de acuerdo a la naturaleza del trabajo son necesarios para preservar la vida y la salud de él, así como también el tiempo de comida cuando este no se encuentra reconocido dentro de la jornada laboral y permisos para realizar diligencias propias del trabajador, ya que las mismas en la mayoría de los casos ese tiempo utilizado debe ser posteriormente recuperable.

Hay un criterio a nivel mundial, que se ha venido posicionando en todos los países en virtud del principio de la progresividad de los derechos laborales, que es la disminución de la jornada laboral con la finalidad de maximizar los niveles de producción en cada empresa. Estudios han demostrado que a medida que las jornadas laborales son más extensas los niveles de producción son más bajos por tal razón existe una tendencia a disminuir las jornadas laborales (Dolories, 2016).

El aspecto anterior no debe verse como una pérdida para el patrono por medio de la cual su trabajador tendrá una jornada menor, sino todo lo contrario como un contrato ganar-ganar donde el patrón verá como su empresa o negocio tiene niveles más productivos, y en consecuencia una mayor rentabilidad económica y mayores efectos positivos. El tener una jornada laboral que implique descansos cortos, así como también en un ambiente acorde permitirá que el trabajador tenga una mayor energía, y una mejor disposición a la hora de realizar sus tareas laborales.

Para aplicar la disminución de las jornadas de trabajo en una empresa o industria hay que tomar en cuenta el punto de vista individual es decir la opinión tanto de los trabajadores como del patrono, un enfoque de género el cual tome en consideración una proporción igualitaria de tanto hombres como mujeres en la participación de las actividades de la empresa, y el punto de vista macroeconómico, que permitirá valorar el impacto económico en la empresa que producirá la reducción de la jornada laboral y que esta última debe verse como un instrumento de gestión empresarial, que traerá beneficios económicos a la empresa tanto en el corto, mediano y largo plazo.

En este aspecto es importante tomar en consideración las experiencias que se han dado al respecto especialmente en Alemania, en la cual se ha demostrado que la disminución de horas no trae consigo que paralelamente se reduzcan los sueldos o salarios ya que en ese país se han establecido normas que hacen referencia que el sueldo no depende tanto de la cantidad de horas trabajadas sino de la productividad del trabajador, este país ha sido el pionero a partir del año 2018 en contemplar la semana laboral de 28 horas partiendo de la premisa de la máxima productividad laboral (Méndez, 2019).

Dentro de las actividades que permiten la flexibilización de la jornada laboral se encuentran la posibilidad de variaciones en el tiempo de llegada al trabajo, así como también la hora de salida, el reducir la jornada de trabajo cuando el trabajador llegue a unos niveles específicos de productividad, cambio de turno entre trabajadores de una empresa que ejerzan la misma actividad laboral, otorgar días libres como consecuencia de horas extras de trabajo, reducción de la jornada de trabajo en situaciones de maternidad o prejubilación (Figueroa, 2006).

La flexibilidad en el tiempo de trabajo trae consecuencias positivas para cualquier empresa, por cuanto las largas jornadas de trabajo generan múltiples errores en el desempeño laboral, causando inclusive pérdidas económicas a la empresa, por cuanto los empleados terminan compensando con una disminución en la intensidad del trabajo. Por otra parte, es recomendable combinar responsabilidades de tipo familiar con las laborales, para aquellas circunstancias que así lo permitan, ya que ello trae mejoras en las actitudes del trabajador hacia la empresa, en su comportamiento y el trabajador se muestra más propenso a colaborar con la empresa.

En Ecuador la jornada laboral tiene su base legal en el artículo 47 del Código del Trabajo (2012) el cual establece:

De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de

cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes (pág. 23).

De igual manera es importante destacar que el primer apartado del artículo 333 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) establece lo siguiente:

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares (p. 104).

De la norma constitucional antes transcrita se observa como el Estado ecuatoriano, tiene la obligación de velar por establecer horarios de trabajo adecuados, con la finalidad que los trabajadores puedan desempeñar con efectividad sus jornadas laborales, siempre con la finalidad de lograr una armonía con todos los miembros de la sociedad.

1.1.4. Fundamentos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Al respecto el primer considerando de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) establece:

Que, de conformidad con el número 5 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, es deber

primordial del Estado, planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir (p. 2).

El considerando anterior parte del hecho, que es una obligación del Estado ecuatoriano promover el buen vivir en todo momento, como principio fundamental contemplado en la constitución, por tal razón ante una situación de pandemia como la del Covid-19 la cual afecto de manera directa al Estado ecuatoriano en todos sus aspectos, en el político, en el económico y laboral en materia de salud, se hizo necesario aplicar medidas extraordinarias con la finalidad de detener los efectos de la pandemia.

Por tal razón ante la pérdida de trabajo producto del cierre de muchas empresas a consecuencia de la crisis sanitaria se hizo necesario la creación de un nuevo sistema normativo, en la que se incluyeran normas de rango laboral a los efectos de garantizar la estabilidad laboral a los trabajadores, así como también garantizar la existencia de las empresas a los empleadores.

Por otra parte, el segundo considerando de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) establece:

Que, según lo dispuesto en el número 1 del artículo 85 de la Constitución de la República del Ecuador, las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad (p. 2).

En este aspecto hay que señalar que si bien es cierto la Ley de Apoyo Humanitario contempla un conjunto de disposiciones desde el punto de vista laboral como la reducción de la jornada que limita los derechos de los trabajadores, hay que entender que así como existieron limitaciones a este sector, también los tuvo el sector de los empleadores, quienes vieron reducidos sus ingresos analizando desde un punto objetivo esta situación se puede concluir

que el fundamento de la disminución de la jornada laboral, fue el mantenimiento de las plazas de trabajo a futuro, ya que si se mantenía la empresa al pasar la pandemia el trabajador retomaría con normalidad su puesto de trabajo.

El sexto considerando de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) establece:

Que, el artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador señala que, uno de los objetivos de la política económica consiste en mantener la estabilidad económica, entendida ésta como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo (p. 2).

El sector laboral fue uno de los más perjudicados porque al no tener la misma entrada económica se hacía insostenible los pagos a los trabajadores del sector privado, sobre todo de las pequeñas empresas que vivían del ingreso diario de dinero, por tal razón se hizo necesario un nuevo sistema normativo que regulara las relaciones laborales durante el tiempo que durara la pandemia, en este sentido se crea la ley de apoyo humanitario que incluyó dentro de la misma una nueva figura jurídica en materia laboral como el teletrabajo, para aquellas empresas que sus trabajadores pudieran de acuerdo a la naturaleza de sus atribuciones efectuar desde su hogar las mismas.

En este orden de ideas, el decimotercer considerando de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) establece:

Que, la actual emergencia sanitaria ha producido efectos negativos en la economía mundial, razón por la cual el referido proyecto de ley busca dar un alivio a la ciudadanía, al sector productivo y a la economía popular y solidaria para hacer frente a la actual situación económica y sanitaria del país (p. 3).

La crisis sanitaria afecto a todo el planeta no hubo país que no fuese afectado tanto desde el punto de vista sanitario como económico perjudicando la perdida de millones de puestos de trabajo como fue expresado por la Organización Mundial del Trabajo y con la aprobación de la presente ley se buscó mantener un equilibrio en base a la economía popular y solidaria. En ese sentido fueron dictadas medidas excepcionales a los efectos de poder mantener la economía en el país, así como también mantener las empresas operativas durante la pandemia generando un equilibrio económico dentro de ella que vino dado por la reducción de la jornada que a consecuencia redujo de forma temporal los ingresos económicos de los trabajadores.

1.1.5. Análisis del artículo 60 del Código del Trabajo

En este sentido el artículo 60 del Código del trabajo (2012) establece lo siguiente:

Recuperación de horas de trabajo.- Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo, el empleador abonará la remuneración, sin perjuicio de las reglas siguientes:1. El empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago del recargo;2. Dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean equivalentes por el número y el monto de la remuneración, a las del período de interrupción... (p. 42)

Ahora bien este artículo establece la forma y manera como se recuperan las horas de trabajo cuando existan circunstancia de naturaleza excepcional como el caso fortuito y la fuerza mayor, en la cual se obliga por una parte al empleador a efectuar el pago de la remuneración ordinaria, pero también se obliga al trabajador a recuperar el tiempo de trabajo perdido, ya que si bien es cierto la jornada no pudo cumplirse, pero no fue a causa del empleador sino de

circunstancias externas imprevisibles que impidieron el cumplimiento de la jornada laboral.

En consecuencia, a lo anterior el empleador tiene el derecho de exigirles a los trabajadores al cumplimiento de la jornada pendiente sin derecho a que se efectúen cargos adicionales por el cumplimiento de la jornada, el fundamento de esta razón se encuentra en el hecho que se está prestando un servicio que en definitiva quedo pendiente por cumplir debido a las circunstancias del caso fortuito o de la fuerza mayor.

De este artículo se evidencia la materialización del principio de igualdad laboral que implica igual pago igual trabajo, por tal razón si el empleador pago una jornada que no se cumplió lo más justo es que el trabajador la culmine y para el caso que no quiera culminar la misma puede devolver al empleador el pago recibido y se libera de dicha obligación. Ahora bien, lo que no se concibe con la ley humanitaria es que al reducir la jornada se reduce el ingreso del trabajador perjudicándolo en su aspecto económico y que ese dinero que perdió producto de la reducción de la jornada laboral, no lo podrá recuperar en un tiempo futuro, por tal razón se afirma que dicha disposición atenta contra el principio de progresividad de los derechos de los trabajadores y del principio de la irrenunciabilidad de sus derechos.

De igual manera es importante hacer mención que la reducción del ingreso del trabajador es contrario al principio de intangibilidad de los derechos del trabajador el cual se encuentra contemplado en el segundo aparte del artículo 328 de la constitución de la República de Ecuador (2008) que establece: “El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley” (p. 102). En consecuencia, hay que señalar que este principio constitucional también fue vulnerado por la ley de apoyo humanitario.

1.1.6. Elementos de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que vulneran los derechos y garantías establecidos en la Constitución de la República de Ecuador año 2008.

Ahora bien unos de los aspectos más controversiales se encuentra en el artículo 20 de la ley de Apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 (2020) que establece lo siguiente:

De la reducción emergente de la jornada de trabajo. - Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez. A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno. De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además

de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento (p. 5).

Este ha sido el artículo más polémico de la presente ley ya que el mismo contempla la reducción de la jornada laboral hasta un 50% cuando se alegare el caso fortuito o fuerza mayor, ya que ella trae como consecuencia la disminución de la remuneración que percibe el trabajador, ya que el salario tiene un contexto social entendiéndose que este no solo es para el trabajador sino que con el salario el trabajador aporta para el sostenimiento de núcleo familiar y de igual manera existe una reducción para el aporte a la Seguridad Social.

Este punto estaría violando el artículo 328 de la Constitución de la República de Ecuador (2008), que establece “El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley” (p. 102). en tal sentido al no existir autorización para que exista una disminución en su salario dicha disposición carece de validez por ser inconstitucional.

Por otro lado en relación al caso fortuito y la fuerza mayor como causales para la culminación del contrato laboral o caso fortuito que es causal de terminación de contrato tal como lo establece el numeral 6 del artículo 169 del código del Trabajo artículo que toma de base la ley humanitaria para su artículo 20, tal disposición es contraria a lo establecido en el Artículo 33 de la Constitución de la República de Ecuador (2008), que establece: “El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (p. 18).

Existen trabajadores que en los meses de abril y mayo del año 2020 fueron desvinculados de sus trabajos con el alegato del caso fortuito y la fuerza mayor, por otra parte las condiciones económicas de todas las empresas son diversas no puede aplicarse la misma normativa a una empresa grande que a una pequeña que tiene menos de 10 trabajadores, cada caso debe ser analizado en concreto, cuando el despido se produce de una manera intempestiva el

empleador debe indemnizar al trabajador de conformidad con el tiempo de servicio (Benavides, 2020).

Otro de los artículos polémicos es el artículo 19 de la ley de Apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 (2020) que establece lo siguiente:

Contrato especial emergente.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador. El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo (p. 5).

El artículo antes mencionado establece la posibilidad de efectuar un contrato especial, a través del cual la jornada laboral ordinaria puede ser de 20 a 40 horas a la semana la cuales de acuerdo con la normativa pueden ser distribuidas en un máximo de seis días a la semana. Estos contratos se podrán celebrar por un máximo de dos años y se podrán renovar por una sola vez, este tipo de contrato es violatorio del principio de progresividad de derechos en materia laboral porque implica una regresión en esta materia por cuanto el contrato a plazo fijo ya fue derogado con anterioridad ya que el mismo atenta contra la estabilidad del trabajador (Benavides, 2020).

1.1.7. Derecho a la Remuneración

El derecho a la remuneración es la facultad que tiene el trabajador de exigir al empleador el pago por los servicios prestados, en Ecuador el derecho a la

remuneración es considerado un derecho constitucional contemplado en el artículo 328 de la Constitución de la República (2008) que establece lo siguiente:

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley (p. 103).

Es decir, la intención del legislador al plantear este principio en la constitución es darle un carácter de derecho fundamental, le da características importantes como el hecho que es inembargable, así como también justo con lo que se quiere especificar, que el monto a pagar a un trabajador debe ser equilibrado de acuerdo con la actividad laboral que este efectúa en pro del empleador.

En este sentido, también se contempla el hecho que se privilegia las deudas que posea el empleador con sus trabajadores por cualquier concepto, y las mismas constituyen un crédito de carácter privilegiado por encima inclusive a créditos hipotecarios. De esta misma forma la Carta Magna ha establecido que para el pago de indemnizaciones forma parte de la remuneración todo lo que obtenga por concepto de su actividad, en dinero servicio o especies, de ella no se contabilizaran el porcentaje que le corresponde al trabajador, por concepto de utilidades, así como tampoco remuneraciones de carácter ocasional, o viáticos por concepto de viajes.

Continuando, los trabajadores que formen parte del sector privado tienen la facultad de poder obtener parte de las utilidades liquidadas de la empresa de acuerdo con lo establecido y la forma prevista en la ley, ahora bien, para el caso que se esté en presencia de empresas mixtas en las cuales el Estado sea el

socio mayoritario no existirá el derecho para los trabajadores a cobrar utilidades de la empresa ello basado en el principio de iguandad.

De esta misma forma el artículo 79 del Código del Trabajo (2012) establece lo siguiente:

Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (p. 29).

Esta disposición legal contempla en valor fundamental del derecho al trabajo que es la igualdad de los trabajadores, que así como se encuentra contemplada en la Constitución se encuentra también fundamentada en el Código del Trabajo, que se ve materializada en la igualdad del salario, para todos aquellos que efectúen un mismo trabajo y con las mismas características, se prohíbe la discriminación por razones de sexo lo cual constituye una especie de violencia de género, así como también se prohíbe la discriminación por raza, condición social o por cualquier tipo, establece el código del trabajo, que la especialización que posea un trabajador, debe ser tomada en cuenta a los efectos de poder determinar la remuneración.

El pago de la remuneración se efectuará mediante un sueldo o un salario, el cual será pactado de mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador, así como también serán negociables las condiciones de trabajo y la forma como se realizará el mismo, hay que señalar que, aunque las partes acuerdan el salario el mismo no podrá ser inferior al mínimo legal que establezcan las disposiciones legales vigentes. El salario mínimo o salario básico es la retribución mínima de carácter económica, que puede percibir un trabajador por parte de su empleador, y en él no se computan beneficios laborales extraordinarios, ni comisiones, bonos u otros beneficios laborales (Fabregat, 2014).

1.1.8. Estabilidad Laboral

El derecho al trabajo consagra como uno de sus principios la obligatoriedad que por mandato de la constitución y de la ley tiene el Estado de proteger a todos los trabajadores, motivado a que ellos en la relación siempre son los débiles jurídicos frente al empleador, que por ser el dueño del negocio o de la empresa tiene un poder económico superior. El Estado tiene la obligación de proteger a los trabajadores, ya que mediante ello de manera consecencial también se está evitando fenómenos negativos para el país, como el desempleo y subempleo (Barona, 2015).

En la actualidad a nivel mundial la mayoría de las legislaciones de carácter democrático respetan la estabilidad laboral como un derecho fundamental que debe poseer todo trabajador, y el mismo es de carácter público es decir no es renunciable por parte del trabajador. La estabilidad laboral es el principal derecho que posee todo trabajador dentro de un Estado de derecho, que tiene por objeto lograr su permanencia a lo largo del tiempo en su lugar de trabajo, con la obligación para el empleador, que no puede interrumpir la relación laboral mientras el trabajador no se encuentre en causa de despido (Barona, 2015).

De la definición estudiada en el párrafo anterior se puede analizar que existen dos elementos fundamentales que forman el derecho a la estabilidad laboral, como son la permanencia y la continuidad. La primera de ellas hace referencia a que el trabajador debe permanecer por largos periodos de tiempo ejerciendo su derecho al trabajo en la misma empresa, y ello para completar los requisitos de ley que darían lugar inclusive a que pudiera optar por la pensión jubilar, que se encuentra contemplada en el artículo 216 del Código del trabajo.

El segundo elemento es la continuidad, ella hace referencia que el trabajo se realice de manera ininterrumpida a lo largo del tiempo y que el trabajador se encuentre libre de presiones para realizar sus actividades en favor del empleador, quien debe abstenerse de ejercer presiones indebidas en perjuicio de los trabajadores, como realizar despidos arbitrarios o disminuir los derechos adquiridos por el trabajador con el paso del tiempo.

El trabajador con la evolución en sus actividades adquiere destrezas dentro de su área de trabajo y mejoran sus conocimientos dentro de la empresa, obtiene capacitaciones bien por cuenta propia, o por que la empresa le suministre los elementos necesarios para obtenerla, es decir mediante sus méritos consigue la experiencia necesaria para desenvolverse de manera exitosa en su puesto de trabajo, lo que quiere decir que si no existen conductas que den lugar a que existan causas justificadas para despedirlo, debe continuar en su puesto de trabajo de una manera habitual.

La estabilidad laboral en el Derecho del Trabajo, tiene como fin garantizar la permanencia del trabajador en su relación laboral, de tal manera que perdure a través del tiempo el empleo en el que se desarrolla el trabajador, la estabilidad es un derecho y una garantía a vivir libre sin el temor de ser despedido en cualquier momento del puesto de trabajo, ya que con el esfuerzo en el realizado el trabajador se mantiene a si y a su grupo familiar.

El derecho a la estabilidad de acuerdo al criterio de la constitución de Montecristi, debe verse desde un punto de vista social, más que de un derecho laboral, la constitución del año 2008 establece que Ecuador es un Estado social, además de derechos y de justicia, es decir las instituciones de todo el estado están en favor de la sociedad y en el ámbito laboral deben velar porque se cumplan los derechos y garantías que posee todo trabajador. La estabilidad no busca solamente velar por el derecho del trabajador, va más allá protege el equilibrio y la estabilidad familiar por tal razón constituye un principio tan relevante.

La estabilidad es una aspiración que tiene todo trabajador, cuando comienza en una empresa sea pública o privada y principalmente en aquellos trabajadores que no tienen una capacitación o preparación específica, que en Ecuador son la mayoría económicamente activa y que desde siempre constituye el grueso de trabajadores que a la hora de efectuar reducciones de personal son los primeros en ser despedidos. Por esta razón el constituyente ecuatoriano en el inciso

número 5 del artículo 529 de la Constitución de la República de Ecuador (2008)el cual establece lo siguiente:

El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores (p. 103).

De allí se observa la obligación que tiene el Estado ecuatoriano en la formación y capacitación de los trabajadores, con la finalidad de impulsar un mejor desempeño en el derecho al trabajo, para que de esta manera los ciudadanos puedan evolucionar en sus puestos de trabajo, lograr ascenso dentro de él y contribuir con el desarrollo económico e integral del país.

De esta manera el Estado ecuatoriano a través de sus distintos ministerios y dependencias, debe impulsar programas de capacitación a nivel nacional con la finalidad de impulsar el trabajo y por ende la economía, programas y políticas públicas destinadas a mejorar los medios de producción nacional para de esta manera poder lograr mayores niveles de competitividad comercial.

La estabilidad del empleo no solo es una garantía que protege al trabajador y a su familia, si se realiza un análisis a profundidad se observará que ella trae como consecuencia, que mejora la eficacia en la producción de la empresa, que con el paso del tiempo adquirirá mayores destrezas que harán que su trabajo sea mejor, de mayor calidad y lo pueda efectuar en un lapso cada vez menor. Por tal razón la estabilidad laboral debe verse como un factor fundamental para poder lograr el desarrollo socioeconómico de un Estado, así como también el propio beneficio de los empleadores.

En consecuencia, cuando un trabajador desarrolla su actividad dentro de un ambiente sano, seguro y estable puede realizar su trabajo más concentrado con mayor dedicación y motivación, para lograr los objetivos que se han planteado.

El trabajador no puede vivir de una manera habitual pensando que el patrono lo va a despedir, debe tener una tranquilidad que le permita efectuar sus actividades cotidianas con la seguridad que, si cumple con sus obligaciones como trabajador, permanecerá en su puesto de trabajo.

Ahora bien hay que destacar que la estabilidad laboral procede tanto para los trabajadores del sector privado como los del sector público, que de igual manera deben tener la capacidad para el cargo que mantienen o que aspiran obtener, y aquellos que quieren entrar a formar parte de ella el artículo 228 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) establece lo siguiente:

El ingreso al servicio público, el ascenso y la promoción en la carrera administrativa se realizarán mediante concurso de méritos y oposición, en la forma que determine la ley, con excepción de las servidoras y servidores públicos de elección popular o de libre nombramiento y remoción. Su inobservancia provocará la destitución de la autoridad nominadora (p. 81).

1.1.9. Principio de progresividad de los derechos del trabajador

Ecuador a partir del año 2008 con la aprobación de la nueva constitución se constituyó en un Estado de Derechos y de justicia, lo que lo convierte en un estado garantista de los principios establecidos en la constitución y en la ley, ya que no solo se limita a consagrarlos, sino que establece los procedimientos necesarios para el reconocimiento de estos, es decir es un Estado dinámico mas no estático en el reconocimiento de los derechos del ciudadano.

Ahora bien, este nuevo marco normativo establece en el numeral 8 del artículo 11 de la Constitución de la República de Ecuador (2008)

El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones

necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos (p. 12).

La forma como fue redactado el artículo precedente es fundamental, ya que el contempla no solo la progresividad de los derechos y que se compromete en dictar políticas públicas para garantizar dicha disposición, sino que lo más importante es que establece la inconstitucionalidad de cualquier tipo de medida de carácter regresivo o que disminuya el ejercicio de los derechos, es decir no tendrán ningún efecto legal dentro del ordenamiento jurídico vigente.

Efectuando un análisis de dicho principio hay que partir del hecho que toda la normativa establecida en el contexto jurídico debe adaptarse a dicho principio constitucional, es decir las leyes orgánicas, ordinarias, reglamentos, ordenanzas y cualquier disposición debe estar en armonía con él, ya que de lo contrario estará viciada de inconstitucionalidad, de tal manera que la Asamblea Nacional como máximo órgano normativo del ordenamiento jurídico ecuatoriano se encuentra en la obligación de efectuar una adecuación de las normas jurídicas que sean necesarias adecuar a este principio constitucional.

De igual forma en materia de tratados internacionales se consagra este principio, el artículo 417 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) establece lo siguiente:

Los tratados internacionales ratificados por el Ecuador se sujetarán a lo establecido en la Constitución. En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución (p. 125).

Se observa del análisis del artículo anterior, que de igual manera para la interpretación de tratados de carácter internacional se tomará en cuenta la progresión de los derechos y los principios pro ser humano, es decir la aplicación de normas que favorezcan los derechos y garantías del individuo, que promuevan la evolución del hombre, así como también de manera expresa contempla que los derechos no se deben restringir. Por tanto, sin perjuicio que la integración se describe como uno de los objetivos estratégicos que posee el Estado ecuatoriano por encima de estos proyectos, se encuentra el respeto al desarrollo progresivo como garantía de la dignidad de las personas.

En segundo lugar, y ya tomando en consideración cual ha sido la interpretación de este principio por parte de los tribunales con mayor rango dentro de Ecuador la Corte Constitucional (2012) estableció lo siguiente:

la progresividad y no regresividad de derechos se encuentra incorporada en la actual constitución como un principio que sirve de guía para todo el sistema de justicia, por lo que, a todos jueces les corresponde la obligación de aplicar de manera directa la Constitución así como también aquellos tratados en materia de derechos humanos, en aquellas situaciones en las que exista en el caso que existan disposiciones legales que no se encuentran en armonía, por contener disposiciones menores o que impliquen el desmedro de derechos reconocidos, pues el fin último será lograr el avance gradual de los derechos de las personas y no su deterioro (p. 7).

De esta misma manera en sentencia posterior la Corte Constitucional (2017) estableció lo siguiente:

Para resolver el problema jurídico planteado, se debe establecer que la progresividad de derechos de la forma como se encuentra contemplada en la Constitución implica en el caso concreto, que el Estado no puede implementar ninguna medida que tenga como objeto principal, la

disminución del nivel de reconocimiento y cumplimiento de los derechos establecidos tanto en la Constitución, así como en los Instrumentos de Derechos Humanos. Este principio constitucional lleva implícito la responsabilidad del Estado de velar porque se respeten de manera efectiva los derechos y garantías planteados en la constitución. (2017).

Visto de esta manera, la Corte Constitucional como máximo intérprete de la Constitución, ha dejado claro que el principio de progresividad, de los derechos constitucionales es de tal importancia que una vez que han sido reconocidos los derechos en la Constitución o cualquier tratado internacional reconocido por Ecuador no podrán ser disminuidos o desmejorados ya que la acción que lo ordenare sería inconstitucional.

1.1.10. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

Este principio consiste en que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos establecidos en la constitución y en la ley y además es tan amplio este principio que si un trabajador renuncia de manera pública a sus derechos y garantías tal renuncia carece de validez porque se está en presencia de normas de orden público (Ceron , 2017).

El Derecho al trabajo contempla la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores como un principio universal, en el cual la renuncia de sus derechos no es procedente salvo excepciones establecidas y autorizadas por la ley en las cuales debe existir una homologación por parte del órgano tal como lo establece el numeral 11 del artículo 326 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) de la siguiente manera: “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente” (p. 102)

Nacional que vela por los derechos del trabajador, de donde se deduce que la renuncia de los derechos es una excepción siendo la norma general la irrenunciabilidad de estos derechos.

De lo señalado en el párrafo anterior, se evidencia que la irrenunciabilidad de los derechos opera frente a terceros, pero también en favor del trabajador, el objeto de este principio es evitar que el trabajador por presiones del empleador decida renunciar a algún derecho que le es inherente como trabajador. En este caso existe una marcada diferencia a lo que sucede en materia civil que se regula por normas emanadas del principio de la autonomía de voluntad de las partes, en la cual los integrantes o miembros de un contrato pueden modificar las cláusulas de este, inclusive pueden modificar los contratos establecidos en la ley, en materia laboral los derechos del trabajador no pueden relajarse por ser normas de orden público.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador se encuentra contemplado en el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) establece lo siguiente: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (p. 101).

De igual forma se encuentra contemplado este principio en el artículo cuatro del Código del Trabajo, el objetivo fundamental de este principio es regular las garantías a las cuales todo trabajador tiene derecho de acuerdo con la constitución y las normas, para evitar que al verse presionado por alguna circunstancia laboral incomoda renuncie al mismo, por tal motivo se establece el presente principio. Por último, es importante señalar que los derechos de los trabajadores no pueden ser renunciados, entendiendo a la renuncia como un acto de carácter voluntario por el cual una persona se desprende de un derecho.

1.1.11. Principio de la Supremacía de la Constitución

Este principio tiene su base en el artículo 424 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) que establece lo siguiente:

La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas

y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público (p. 127).

En este sentido se observa como este principio establece que la constitución es la norma suprema del Ecuador, en consecuencia, todo el sistema normativo que forma parte del ordenamiento jurídico debe estar en armonía con la Carta Magna, de igual forma la actuación de los órganos de la administración pública deben respetar los derechos y garantías que se encuentran contemplados en la constitución.

Dentro del orden jerárquico interno para la República de Ecuador se encuentra en primer lugar La Constitución, posteriormente los tratados y convenios internacionales siempre y cuando hayan sido suscritos por la República, luego se encuentran las leyes orgánicas que son aquellas que hacen referencia a la manera y forma como se encuentra organizado el Estado, luego las leyes ordinarias, las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.

Para aquellos casos en los cuales existiere conflicto entre dichas normas de diferente jerarquía corresponderá de acuerdo al caso concreto a la Corte Constitucional del Ecuador como máximo intérprete del alcance de las normas jurídicas y de la constitución a los jueces ordinarios o a las autoridades administrativas aplicar la norma que se encuentre con mayor jerarquía en relación al conflicto presentado.

La constitución constituye el fundamento jurídico y máxima norma de todo Estado y más aún en los estados de corte democrático, se hace imperioso que las normas que de ella deriven deben estar en armonía con ella para garantizar de esta manera que exista un sistema legal armónico en un Estado determinado.

Para aquellos casos que existan situaciones en las cuales una norma este opuesta con la constitución, le corresponderá a la Corte Constitucional como máximo intérprete de la constitución del Ecuador declarar su inconstitucionalidad (control concentrado) o a los jueces ordinarios (control difuso) quienes tienen la facultad de no aplicar una ley cuando de acuerdo con su interpretación sea contraria a los derechos y garantías establecidos en la constitución.

En todo Estado democrático y mucho más aun como el ecuatoriano que de acuerdo con el artículo 1 de la constitución se define como de derecho y de justicia debe existir el respeto a la constitución y las actividades o políticas públicas de gobierno deben estar enmarcadas dentro de los principios en ella establecidos. Este principio engloba también la actuación de toda la administración pública, en tal sentido los funcionarios públicos tienen también la obligación de velar por el cumplimiento de la constitución (Oyarte, 2014).

1.1.12. Acuerdo Ministerial MDT 2020-133 de fecha 15 de julio de 2020.

Acuerdo Ministerial emitido por el Ministerio del Trabajo bajo el número MDT 2020-133 de fecha 15 de julio de 2020 tuvo como objeto expedir las directrices para la aplicación del artículo 20 de la ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del Covid-19, Norma de obligatorio cumplimiento para todos los trabajadores y empleadores que formaren parte del sector privado.

Hay que señalar que la ley de apoyo Humanitario, así como también el Acuerdo Ministerial MDT 2020-133 de fecha 15 de julio de 2020 tienen sus bases en normas que había iniciado la regulación de la jornada laboral, en este sentido hay que mencionar el acuerdo Ministerial N° MRL-2012-136 de fecha 22 de agosto de 2012, en el cual se expidió la Norma técnica para viabilizar el establecimiento de la jornada laboral. De igual manera hay que hacer referencia al acuerdo Ministerial MDT-2020-092 de fecha 3 de mayo del 2020, en el cual el Ministerio del Trabajo reformo el acuerdo ya citado anteriormente, expidiendo la norma técnica para viabilizar el establecimiento de jornadas especiales de trabajo.

El 12 de marzo del año 2020, existió el acuerdo interministerial efectuado entre el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana y el Ministerio de Gobierno, en el cual se dispusieron medidas extraordinarias con la finalidad de evitar la propagación del Covid-19, en esa misma fecha el Ministerio del Trabajo expidió directrices con la finalidad de la aplicación del teletrabajo. Todos estos instrumentos legales sirvieron de base para la aprobación de la ley humanitaria, y posteriormente el Acuerdo Ministerial MDT 2020-133 de fecha 15 de julio de 2020.

1.1.13. Elementos del Acuerdo Ministerial C de fecha 15 de julio de 2020 que vulneran los derechos y garantías previstos en la Constitución de la República de Ecuador año 2008.

Al igual que la ley humanitaria fue duramente cuestionada principalmente en el artículo 20 así mismo lo ha sido Acuerdo Ministerial MDT 2020-133 cuyo objetivo es desarrollar las directrices señaladas en dicho artículo, el acuerdo Ministerial Acuerdo Ministerial MDT 2020-133 (2020) establece lo siguiente:

Art 4.-De la remuneración. - A partir del registro de la reducción emergente de la jornada de trabajo en el Sistema Único de Trabajo (SUT) y durante la vigencia de esta, el sueldo salario del trabajador, se pagará en proporción a las horas efectivamente trabajadas, establecidas en la reducción emergente de la jornada de trabajo. El valor de la remuneración no podrá ser menor al cincuenta y cinco por ciento (55%) del valor de la remuneración establecida previo a la reducción emergente de la jornada (p. 4).

En este sentido se observa que la reducción de las remuneraciones contraria el principio Constitucional que establece el artículo 328 de la constitución que establece que las remuneraciones no pueden ser disminuidas ni descontadas cuando no exista una autorización expresa por parte del trabajador en tal sentido no puede una ley orgánica y mucho menos un acuerdo ministerial establecer

condiciones para limitar las remuneraciones que perciben los trabajadores ya que el artículo 424 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) establece lo siguiente: “La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica” (p. 126).

Por lo dicho anteriormente se observa que el Acuerdo Ministerial MDT 2020-133 de fecha 15 de julio de 2020 lesiona de manera flagrante los derechos de los trabajadores contemplados en la Constitución de la República de Ecuador, lesiona el principio de irrenunciabilidad de sus derechos, vulnera el principio de progresividad de estos inclusive vulnera el principio de seguridad jurídica contenido en el artículo 82 de la constitución.

1.1.14. Cifras de pérdidas de empleos a consecuencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Según las cifras emanadas del Ministerio de Trabajo, para las fechas ubicadas entre el 01 de enero y el 1 de octubre de 2020 se registraron 598.506 personas despedidas: de las cuales 171.497 fueron actas de finiquito que fueron registradas entre el 1 de enero y el 15 de marzo. Posteriormente se registraron por parte del Ministerio del trabajo la pérdida de 427.009 empleos formales desde el 16 de marzo hasta el 01 de octubre.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario inicio su vigencia a partir del 22 de junio de 2020 y estableció dentro de ella varios cambios de naturaleza laboral con la finalidad de evitar la pérdida de empleo en el Ecuador que producto de la pandemia se encontraba en alza. Con dicha normativa, en el país hubo 238.892 desvinculaciones laborales a consecuencia de despidos intempestivos basados en el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo. Ello implicó un 55,9% de lo evidenciado registrado entre el 16 de marzo y el 1 de octubre de 2020 (Ministerio del Trabajo, 2020).

1.2. Fundamentación Empírica.

Dentro de las investigaciones previas que tiene relación con la presente se pueden citar las siguientes:

En su investigación Avalos (2018) la cual se titula “Excepciones a la jornada del trabajo: límites y alternativas” efectuó un análisis acerca de la reducción de la jornada de trabajo pero efectuándola por razones excepcionales comparándola con los derechos constitucionales que posee todo trabajador ya que la normativa legal vigente en la república del Perú permite exceptuar de la jornada laboral a ciertas categorías específicas de trabajadores donde se encuentran cargos directivos o de libre nombramiento y remoción, aquellos que no están sujetos a fiscalización permanente así como también aquellos que de acuerdo a la naturaleza de sus funciones su actividad laboral tiene un carácter intermitente.

Ahora bien dicha investigación arrojo como resultado que el primer inconveniente que presentan los trabajadores al momento de reducir su jornada laboral es que al mismo tiempo y en proporción a la reducción de la jornada se efectúa una reducción de su salario situación que va en contra de la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores así como también en contra del principio de progresividad ya que el trabajador en virtud a este principio de manera gradual sus derechos deben ir evolucionando, su sueldo debe ir mejorando así como también de acuerdo al cargo que desarrolla en la empresa donde labora debe mejorar con el paso del tiempo.

Establece el autor en su investigación que jurisprudencia peruana no ha establecido lineamientos claros para delimitar con exactitud cuándo es procedente y cuando no la reducción de la jornada laboral, la ley solo contiene normas dispersas y difusas que establecen que se podrá reducir la jornada laboral de manera forzosa para aquellos trabajadores que de acuerdo con la naturaleza del trabajo así lo permita, por circunstancias como el caso fortuito o la fuerza mayor.

Por otra parte Lange (2015) en su investigación titulada “Reducción de la jornada laboral en un modelo de equilibrio general con sectores heterogéneos” partió del criterio que se hace necesario reducir la jornada laboral para aquellos casos que se presenten situaciones inesperadas como el caso fortuito o la fuerza mayor y de acuerdo a la naturaleza de la jornada y el trabajo realizado la empresa así lo requiera.

Dentro de los resultados que arrojó dicha investigación se obtuvo que en todos los casos en los cuales se experimentaba una reducción de la jornada laboral existía malestar por parte del trabajador ya que en la medida que disminuía su jornada laboral también disminuían sus ingresos y de acuerdo a la normativa legal vigente en ese país los derechos laborales llevan implícito en principio de la progresividad de los derechos y además la irrenunciabilidad de los derechos humanos es un principio que se encuentra contemplado en la ley, en la constitución y en tratados internacionales que regula los derechos humanos.

CAPITULO II

Metodología de la investigación

2.1 Metodología de la investigación

La presente investigación tiene un enfoque dentro del método cualitativo ya por cuanto la misma hace referencia al tema de la reducción emergente de la jornada laboral en Ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, por ende posee una finalidad pura de la investigación y siendo un tema bastante novedoso producto de las situaciones vividas en el año 2020 producto del Covid-19 recae dentro del ámbito de la profundidad exploratoria por cuanto se evidencia que no existen precedentes dentro de la bibliografía ecuatoriana.

2.2 Diseño de la investigación

El diseño del presente estudio investigativo, estuvo dirigido en función de una revisión documental y bibliográfico, que tuvo como núcleo central de la misma el paradigma interpretativo, orientado al análisis de textos relativos a la reducción emergente de la jornada laboral en Ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. De esta forma fue planteada la presente investigación bajo un nivel de carácter descriptivo, que para lograr su total desarrollo se utilizaron los métodos deductivo, inductivo, analítico y sintético, lo que facilitó la formación de las opiniones y conclusiones.

2.3 Métodos de investigación

Los métodos de investigación, tienen como fin hacer referencia a cada uno de los pasos que debe seguir el investigador para poder lograr los objetivos planteados en su estudio, en consecuencia, él debe ayudarse del método científico y valerse de técnicas como la observación, demostración e interpretación para determinar cómo ha sido el fenómeno de estudio (Pulido, 2016).

Estos pasos o procesos son importantes para poder efectuar cualquier tipo de investigación, y de esta manera poder lograr el procesamiento de la información necesaria para poder obtener un análisis acerca de cada uno de los distintos referentes teóricos, se admite que los métodos tienen una gran relevancia para

poder determinar cada una de las fases que posee cualquier investigación, así como también poder determinar los objetivos de cada fase, determinar cómo se realizaron las propuestas generales o específicas, bien desde el punto de vista conceptual, o realizadas de una forma práctica.

Esta investigación fue diseñada tomando en consideración la complementariedad de cada uno de los métodos de una forma sincronizada, con la finalidad que mediante la utilización de distintos métodos se pueda tener un conocimiento acerca la reducción emergente de la jornada laboral en ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. En consecuencia, en el proceso de este estudio fue utilizado el método analítico y sintético para de esta manera poder efectuar la interpretación de la información obtenida, mediante la revisión documental y bibliográfica relacionada con las variables de estudio.

2.3.1. Método descriptivo

Este método tiene como característica principal determinar la realidad que se encuentra en las cercanías del objeto de estudio en el cual la observación se efectúa de una manera directa por el investigador, es decir el acude de manera directa el problema de estudio por tal motivo el conocimiento es recibido directamente de la fuente de donde se está manejando el fenómeno investigado. De esta forma, el método descriptivo tiene como fin presentar de una manera clara y precisa, la información que se obtiene en un contexto específico de acuerdo a los puntos específicos que posee cada ciencia (Calduch, 2016).

Desde este panorama, se ha elegido el método descriptivo con la finalidad de estudiar todos los elementos de la reducción emergente de la jornada laboral en ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Este método se aplicó en el presente estudio, cuando fueron descritos todos los elementos relativos la reducción emergente de la jornada laboral en ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

2.3.2. Analítico

El método analítico parte del hecho de la existencia de un conocimiento general y previo del problema que pretende ser estudiado, en el cual se pueden determinar cuáles son las características esenciales de cada una de sus partes, así como también las relaciones existentes entre ellas. En tal sentido este método comprende la descomposición de las partes, para de esta manera hacer

un estudio de cada una de ellas vinculando o no el todo estudiado (Calduch, 2016).

Se eligió este método en la presente investigación, por cuanto permite el estudio de la reducción emergente de la jornada laboral en Ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Este método fue aplicado cuando se efectuó el análisis del marco jurídico relativo a la reducción emergente de la jornada laboral en Ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

2.3.3. Sintético

Este método es aquel que parte del conocimiento que se tiene de un problema que se pretende investigar, con la finalidad de poder obtener un conocimiento sencillo y amplio, e no busca obtener un conocimiento profundo, sino obtenerlo de una manera reducida, es decir del estudio y análisis de un problema que tiene múltiples variables se toman las más importantes. (Calduch, 2016)

Este método fue seleccionado en la presente investigación con la finalidad de decantar las teorías más importantes acerca de la reducción emergente de la jornada laboral en Ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Este método se utilizó, cuando se obtuvo la totalidad de la bibliografía que sirvió de base a esta investigación y de ella se seleccionaron los autores más relevantes, en relación a la reducción emergente de la jornada laboral en Ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

2.3.4. Deductivo

En relación a la utilización de este método, él tiene su nacimiento de la construcción de un análisis que parte de unos conocimientos generales que se obtienen de un hecho o caso específico para posteriormente y partiendo de ese conocimiento poder obtener conclusiones de carácter particular. Este método es bastante utilizado en la determinación de características específicas de la realidad investigada (Calduch, 2016).

Fue seleccionado este método por cuanto permite partir de unos conocimientos generales y llegar a conclusiones particulares, de la reducción emergente de la jornada laboral en Ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Este método se utilizó en la presente investigación cuando se analizaron las normas constitucionales y legales que

tenían pertinencia la reducción emergente de la jornada laboral en Ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

2.4. Técnicas de investigación

Las técnicas para el logro de los objetivos establecidos en el presente estudio, se consideró en primer lugar la observación, la entrevista y la encuesta.

2.4.1. La entrevista

Este instrumento que tiene suma importancia para cualquier investigador, este instrumento está formado por un diálogo o conversatorio que se efectúa entre dos o más personas, en la cual una de ellas realiza un conjunto de interrogantes a otras acerca de un tema específico y esta responde de conformidad a su criterio pericia y conocimiento (Sampieri, T, 2015).

2.4.2. Población

Este aspecto investigativo, está formado por aquellos elementos, sujetos o cosas, de los cuales el investigador necesita obtener un conocimiento específico y determinar todas sus características. De esta forma se puede afirmar que una investigación dentro de sus fines se puede señalar que puede estar obtener un conocimiento acerca de una pluralidad de objetos, personas, e incluso documentos. A todo ese conjunto se le denomina población (Arias, 2012)

Por tal motivo, se observa que la población es considerada como el conjunto objeto de estudio, que puede ser presentado de una forma finita o infinita con características usuales definida por el problema y los objetivos del estudio.

2.4.3. Muestra

La muestra es definida como un elemento que forma parte del universo de cosas que pretende ser estudiado, los cuales se concentran en uno o pocos elementos que se observan, ella no parte de un conjunto sino de aspectos específicos (Arias, 2012). Por tal motivo, cuando resulta complejo tomar en cuenta todos los elementos de un caso de estudio, de un problema a solucionar, se busca a determinar la muestra, de una forma que se asume en un conjunto representativo y finito extraído de la población. La muestra es una representación o porción de la realidad que se estudia y que posee características similares a las de la población. La muestra en la presente investigación está formada

METODOLOGÍA TÉCNICA

TÉCNICA	INSTRUMENTO	OBJETIVO
Análisis de la ley Orgánica de Apoyo Humanitario	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	Recopilación de información acerca de la reducción emergente de la jornada de trabajo
Entrevista por videoconferencia, a las personas que han sido afectadas por la reducción emergente del trabajo y a empresas del sector que se han acogido a esta modalidad	Guía de entrevista	Recopilación de información acerca de la reducción emergente de la jornada de trabajo.

2.1. Entrevistas

2.1.1. Entrevista Nº 1 Abogado Ramiro Sebastián Arroyo Terán

1 ¿Considera usted que era necesaria la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

En materia laboral, en parte si, en su totalidad no, porque de una u otra manera el empleador puede mantener la relación laboral o terminar la relación unilateralmente y evitar el pago de indemnizaciones a las que tiene derecho el trabajador, pero con esto se consigue que el trabajador al ver la necesidad del gasto y deudas programados con su anterior remuneración termine la relación laboral en acuerdo de las partes y sale en busca de nuevas oportunidades mismas que se ven interrumpidas por la falta de empleo.

2 ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es constitucional?

No, porque a través de esta ley se atenta contra los principios y derechos consagrados en la constitución y normativas internacionales, por ejemplo: la no precarización laboral, la seguridad jurídica y la vida digna de todos los trabajadores.

3 ¿Considera usted que Ley Orgánica de Apoyo Humanitario ha tenido resultados positivos?

En otra materia como el inquilinato, pensiones educativas privadas, entre otras, lo más probable es que sí, pero, en materia laboral no, porque aumento la precarización laboral, disminuyendo la calidad de vida del trabajador afectando de una u otra manera los proyectos de vida planteados por los mismos,

4 ¿Considera usted que el acuerdo Ministerial MDT 2020-133 es constitucional?

No, primeramente, llamémosle constitucional a toda normativa que está en concordancia con lo planteado por la constitución, la constitución prohíbe que se atente a los principios y derechos planteados en la misma, y, por consiguiente, la precarización, explotación laboral y económica, que afecte a la dignidad de las personas, y este acuerdo ministerial plantea directrices en relación a lo dispuesto por la LOAH, por lo tanto, no es constitucional.

5 ¿Considera usted que el acuerdo Ministerial MDT 2020-133 tuvo resultados positivos?

Los resultados positivos se ven reflejados en los empleadores, pero para los trabajadores no, porque este acuerdo impone de manera obligatoria a los empleadores y trabajadores la aplicación de la reducción emergente de la jornada de trabajo establecida en la LOAH mismo que vulnera y atenta los principios y derechos consagrados en la constitución.

2.1.2. Entrevista N° 2 Abogada Concepción Toapanta

1 ¿Considera usted que era necesaria la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

No, porque en este sentido la ley fue expedida en forma en beneficio solo de las grandes empresas y en cambio para el trabajador lo único que le genera es el aumento de la pobreza.

2 ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es constitucional?

Es inconstitucional, porque esta tiene vacíos legales, por ejecutarse al apuro no fue pensada en favor de la clase media y peor aún en la clase baja.

3 ¿Considera usted que Ley Orgánica de Apoyo Humanitario ha tenido resultados positivos?

No, de ninguna manera solo incremento la pobreza y disminuyo el empleo digno lo que da como resultado que el sector más vulnerable nuevamente sea el más afectado.

4 ¿Considera usted que el acuerdo Ministerial MDT 2020-133 es constitucional?

No, existen falencias que no generan beneficios a los trabajadores, no se protegen los derechos establecidos en la constitución, solo salvaguarda los derechos de los empleadores.

5 ¿Considera usted que el acuerdo Ministerial MDT 2020-133 tuvo resultados positivos?

No, en materia laboral los resultados son de impacto negativo para todos los trabajadores.

2.1.3. Entrevista Nº 3 Abogada Fanny Maritza De La Cruz Valenzuela

1 ¿Considera usted que era necesaria la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

Del análisis personal hacia la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, no fue necesaria la creación de la misma, ya que en el fondo es una norma que contiene

profundas reformas laborales regresivas de derechos de las y los trabajadores que los deja en indefensión al aplicar e interpretar la norma, lo cual genera precariedad laboral y una mayor recesión económica. Por tanto, la norma no ha cumplido con el fin para el cual fue creada, pues el fin fue fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo. En tal sentido y ante los hechos suscitados, el incremento de desempleo, los despidos masivos, reducción de salarios, reducción en las jornadas laborales, etc. en el Ecuador queda claro que la norma al ser aplicada e interpretada al libre albedrío ha dado paso al abuso en el uso de la misma, favoreciendo una vez más a las grandes elites en las cuales se centra el poder económico del país.

2 ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es constitucional?

La LOAH al contener profundas reformas laborales *regresivas de derechos*, queda en evidencia que nos encontramos ante una norma inconstitucional, pues la misma vulnera derechos que se encuentran debidamente garantizados en la norma suprema, la cual dentro de su cuerpo normativo en su artículo 11.8., establece que, "(...) El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. *Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.*"

3 ¿Considera usted que Ley Orgánica de Apoyo Humanitario ha tenido resultados positivos?

NO para la gran mayoría de la población, pues la norma propicia a que las y los trabajadores se vean afectados ante, la reducción de los salarios y jornadas laborales, el desconocimiento por parte de los trabajadores de los derechos adquiridos (indemnizaciones, liquidaciones), despidos en base al artículo 169.6

del Código de Trabajo, etc. Así también, si tomamos como referencia los porcentajes que da a conocer el INEC para hacer un análisis de la situación actual en la que se encuentra el Ecuador, nos indica que los indicadores básicos que presenta el INEC en el mes de octubre del año 2020, refleja que los indicadores de desempleo y la pobreza se han incrementado de manera acelerada, por ende la LOAH no refleja resultados positivos para las y los trabajadores, por haberse incrementado el desempleo, el sometimiento a la precariedad laboral del trabajador, el aumento de los trabajos informales, recesión económica, ante tales resultados queda en evidencia que norma no cumple con el fin para la que fue creada.

4 ¿Considera usted que el acuerdo Ministerial MDT 2020-133 es constitucional?

NO, toda norma que al ser aplicada genere una trasgresión de derechos es de carácter inconstitucional, por lo tanto, el acuerdo Ministerial MDT 2020-133 es inconstitucional, pues el mismo afecta de manera directa a todos los funcionarios del sector público, ya que el acuerdo implica la reducción de la jornada laboral, lo cual conlleva a la reducción del sueldo, en este sentido y conforme manifiesta la constitución como norma suprema, toda acción que implique renunciar derechos es de carácter regresivo, por ende inconstitucional.

5 ¿Considera usted que el acuerdo Ministerial MDT 2020-133 tuvo resultados positivos?

No para el funcionario público que se ve afectado, debido que la reducción de la jornada laboral genera una reducción al sueldo que percibe, con lo cual afecta directamente el proyecto de vida establecido en función de la remuneración que percibía antes de la reducción de la jornada laboral. Sin embargo, debido al actual situación que atraviesa el estado ecuatoriano, las medidas que se establecen entendiendo la naturaleza por la cual se implementan, se puede discernir que es con el fin de evitar aglomeraciones y de esta manera hacer frente a la crisis sanitaria y económica por la cual atraviesa el estado, en este sentido podemos vislumbrar un aspecto positivo que es el precautelarse la salud.

2.1.4. Entrevista N° 4 Abg. Edwin Mauricio Cahueñas Iguago Juez de la Unidad Penal de Imbabura cantón Ibarra

1 ¿Considera usted que era necesaria la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

Específicamente la ley de apoyo humanitario NO, esta es una ley netamente política con la que el ejecutivo refiere ayudar a los sectores más vulnerables del Ecuador, pero no de una manera técnica ni profesional

2 ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es constitucional?

Es un tema que deberá ser analizado y resuelta por la Corte Constitucional, pues a la fecha existen más de 4 demandas de inconstitucionalidad por afectar (como ellos dicen) a sus derechos humanos. En lo personal si conlleva posibles vulneraciones a derechos humanos Ej. La reducción del horario de remuneraciones (los derechos del trabajador son irrenunciables)

3 ¿Considera usted que Ley Orgánica de Apoyo Humanitario ha tenido resultados positivos?

Criterio personal es que NO, no hay resultados siquiera emitidos por las autoridades competentes, ya que esta ley no ayuda ni es humanitaria, fue creada para la reactivación económica sin pensar en el obrero.

4 ¿Considera usted que el acuerdo Ministerial MDT 2020-133 es constitucional?

En mi criterio que dejo señalado NO, al ser violatorio para los derechos de los trabajadores este decreto no puede ser constitucional; lo que nació viciado en la ley, el Decreto no podría NO se constitucional

5 ¿Considera usted que el acuerdo Ministerial MDT 2020-133 tuvo resultados positivos?

Ningún resultado positivo por el contrario la reducción de salarios afecta de manera considerable la economía de la clase trabajadora, considerando la actual pandemia en la que se requiere de más recursos para poder vivir dignamente.

CAPITULO III

3.1. Reflexiones y hallazgos obtenidos de la Investigación

3.1.1. Acción de inconstitucionalidad solicitada por los trabajadores

En fecha 2 de julio del año 2020, fue presentada ante la Corte constitucional del Ecuador por parte de la Defensoría del Pueblo en representación de Unión General de Trabajadores de Ecuador (UGTE) en contra de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, por cuanto a criterio de los trabajadores y de la defensoría dicho texto legal es violatorio de los derechos y garantías de los trabajadores previstos en la constitución nacional y el código del Trabajo.

En dicha acción fue solicitada la suspensión de la aplicación de la Ley Humanitaria hasta el momento en que la Corte Dictara sentencia definitiva pero esa medida no fue acordada por el máximo tribunal a criterio de los trabajadores accionantes representados por el defensor del pueblo, dicha ley va en contra de principios constitucionales y legales como la irrenunciabilidad de derechos y del respeto irrestricto a la dignidad de las personas, el derecho a la contratación colectiva, al principio de seguridad jurídica y por ultimo al principio de la no precarización de la realidad laboral.

Continuando los trabajadores en su solicitud alegaron que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en lugar de resguardar los derechos que poseen los ciudadanos a un salario digno y al respeto de los derechos laborales más en una situación de emergencia nacional contempla un conjunto de disposiciones que vulneran de manera flagrante los derechos laborales, es más esta ley agrava la condición de vulnerabilidad de las personas trabajadoras ya que disminuye sus derechos e incentiva la irregularidad de los trabajadores y la desproporcionalidad en las relaciones asimétricas entre trabajadores y empleadores.

3.1.2. Acción de inconstitucionalidad por parte de empleadores (2020)

En fecha 13 de julio del año 2020 fue interpuesta por ante la Corte Constitucional del Ecuador acción de inconstitucionalidad por parte de la Federación Ecuatoriana de cámaras de la Construcción, Federación Ecuatoriana de exportadores, Federación de cámaras de comercio del Ecuador y el comité Empresarial ecuatoriano en contra de la disposición interpretativa única del artículo 169 numeral 6 del Código del trabajo contemplada en Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19 (2020) que establece lo siguiente:

Única. - Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del 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 (pág. 16).

A criterio de los accionantes una norma cuando tiene un carácter de interpretativa debe tener como función principal aclarar una norma o disposición legal previa esa debe ser su función, pero se estaría desnaturalizando si ella genera modificaciones o reformas al sentido propio que tiene dicha disposición. El solo hecho que una disposición legal señale taxativamente "disposición interpretativa" no hace que la norma por si lo sea ella tendrá tal carácter cuando del contenido de esta guarde una verdadera y cierta relación con la propia norma que interpreta. Ahora bien, es este sentido debe señalarse que aquellas leyes que aun cuando se autodenominen interpretativas sin serlo no tendrán carácter retroactivo, estando en consecuencia destinadas a ser declaradas leyes que tienen un carácter inconstitucional ya que las mismas vulneran el principio de la irretroactividad de las leyes

En este mismo sentido la jurisprudencia constitucional ecuatoriana no ha sido del mismo criterio señalado en el párrafo anterior y ha señalado que cuando se

dicta una norma que tiene un carácter interpretativo no se pueden agregar elementos nuevos que no se encontraban presentes en la ley que se está interpretando en este sentido estableció la Corte Constitucional del Ecuador (2013) lo siguiente: "la ley interpretativa únicamente puede declarar el sentido de aplicación de una ley precedente, más no contener nuevos enunciados normativos (pág. 14).

Ahora bien, al realizar un análisis del alcance que ha tenido el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo en la actualidad permite determinar que la nueva disposición interpretativa que ha sido incluida en la Ley de Apoyo Humanitario, contiene nuevos elementos que no forman parte del artículo convirtiendo la disposición normativa en una reforma legal. Al otorgarse la cualidad de norma interpretativa a esa disposición legal se le confiere al mismo tiempo el efecto de la retroactividad, situación que afecta de manera directa el principio de seguridad jurídica, se afecta de igual manera el principio de buena fe, la previsibilidad en relación con el comportamiento que deben tener las autoridades públicas frente a los funcionarios. En este sentido hay que señalar que el aparte único del artículo 8 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) que establece lo siguiente: "Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos" (pág. 12). Esta situación evidencia la inconstitucionalidad de la Ley de Apoyo Humanitario.

3.1.3. Hallazgos obtenidos de la Investigación

Al efectuar un análisis, del capítulo número uno de la presente investigación, en la cual se efectuó una exposición doctrinaria de un conjunto de principios que forman parte del derecho laboral, se debe afirmar en primer lugar que este derecho está formado por todas aquellas disposiciones que regulan el vínculo entre el empleador y el trabajador. La función que posee el derecho laboral, es la de la protección de los derechos y garantías que posee todo trabajador y esta disciplina se centra en él, por cuanto es el débil jurídico de la relación contractual.

El trabajador es la parte más vulnerable de la relación laboral, y en oportunidades puede ser objeto de abusos de sus derechos por parte del empleador, quien es el dueño de la empresa y es quien efectúa el pago del salario, situación que lo coloca en una escala superior al trabajador. Para garantizar el principio de igualdad, el legislador ha creado un conjunto de principios derechos y garantías en pro del trabajador, para evitar que el empleador en base al poder económico que posee, lesione los intereses de los trabajadores.

El derecho al trabajo tiene no solo un impacto individual en la persona del trabajador, él va mucho más allá, porque el mismo posee un impacto social, y ello se puede evaluar comparando a una sociedad que posea un alto nivel de empleo con una que no lo posea, se evidenciara que la sociedad que posee un mayor número de empleados es una sociedad más avanzada, progresa más y sus niveles de bienestar como la educación y los servicios públicos son mucho mayor que aquellas que poseen niveles básicos de empleo.

Uno de los elementos más importantes de la relación que existe entre el trabajador y el empleador, se encuentra formada por la jornada laboral, que es el tiempo que dedica el trabajador efectuar las actividades requeridas por el empleador, y en base a dichas actividades recibe un pago de conformidad con el trabajo realizado. La jornada laboral en la actualidad, es uno de los aspectos más destacados porque existe a nivel mundial una tendencia que establece que la misma debe ser reducida de manera progresiva, pero conservando los mismos ingresos para el trabajador, dicho criterio se encuentra sustentado en el hecho que, si la jornada laboral es más corta, el trabajador puede ser más productivo en su trabajo.

La jornada laboral trae como consecuencia el beneficio de la remuneración, que es el pago que realiza el empleador al trabajador por la actividad realizada, de allí deriva el principio de igual trabajo igual salario, que hace referencia que el pago que debe recibir el trabajador, debe ser acorde con el trabajo y la jornada laboral pactada. En consecuencia, si al trabajador se le asignan nuevas responsabilidades o mayores competencias, su remuneración debe aumentar en

base al principio de la progresividad de los derechos laborales, ya que si por distintas razones se le disminuye su salario, se estaría atentando contra este principio de carácter constitucional.

Dentro del derecho laboral otro de los aspectos más destacados y del cual merece una profunda reflexión, es acerca de la estabilidad laboral, por cuanto ella es la que permite que el trabajador goce de una permanencia en la relación de trabajo, por cuanto de ella dependen muchos factores, como el mantenimiento personal y el del núcleo familiar trayendo consigo repercusiones de tipo social como fue señalado en párrafos anteriores. Todo trabajador mientras se encuentre cumpliendo con las condiciones establecidos por el empleador, debe mantener la estabilidad laboral, salvo que por faltas inherentes a su desempeño laboral se encuentre inmerso en un causal de destitución, y todavía en ese supuesto se le debe garantizar el debido proceso.

A los fines de tutelar los derechos al trabajador, el legislador ha contemplado el principio de la irrenunciabilidad de sus derechos, el cual hace referencia que todo trabajador goza de un conjunto de derechos y garantías que lo amparan en el desarrollo de su actividad laboral, y que los mismos son de orden público en consecuencia, no se pueden relajar por convenio entre los sujetos laborales, así como tampoco la renuncia tácita o expresa del trabajador a sus derechos, va a producir efectos jurídicos. Este principio que se encuentra contemplado en instrumentos internacionales, en la Constitución de la República de Ecuador, así como también en el Código del Trabajo, lo que pretende es evitar que el trabajador sea víctima de presiones por parte del empleador y que en algún momento pueda renunciar a sus derechos.

Pasando ahora a identificar cuáles fueron los principales hallazgos encontrados en la presente investigación, hay que señalar que de acuerdo a la normativa analizada en este estudio, así como del análisis de las entrevistas efectuadas se pudo determinar que, en materia laboral, fue innecesaria la Ley de Apoyo Humanitaria porque el empleador podía de acuerdo a la legislación vigente mantener o culminar la relación laboral de forma unilateral y de esta manera evitarse la cancelación de una indemnización al trabajador. Se observó

que fue una ley basada en el beneficio de las grandes empresas y corporaciones que al fin fueron las más beneficiadas por cuanto el trabajador se le disminuyó su salario así como también se le lesionaron sus derechos constitucionales, del análisis de dicha ley los entrevistados manifestaron que es una norma que contiene profundas reformas laborales regresivas de derechos las cuales ya habían sido superadas, hay que señalar que se violó el derecho a la remuneración de los trabajadores por cuanto a nivel nacional de acuerdo al Ministerio del Trabajo 4855 empresas se acogieron a la reducción de la jornada laboral situación, se vulnero también el principio de progresividad, la estabilidad laboral, la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores así como también el principio de supremacía de la constitución.

La ley de Apoyo Humanitario desde el punto de vista laboral, solo trajo en su mayoría aspectos negativos como un aumento del nivel de desempleo, por cuanto muchas empresas debido a las limitaciones impuestas tuvieron que cerrar sus puertas, existieron despidos masivos a los trabajadores quienes tuvieron que recibir indemnizaciones irrisorias, y los que pudieron conservar sus trabajos vieron como los pagos fueron reducidos situación que afectaba su situación familiar por cuanto los gastos se mantenían pero los recursos económicos habían disminuido.

De igual manera se evidencio como resultado, que la Ley de apoyo Humanitario posee un carácter inconstitucional por cuanto ella vulnero derechos de los trabajadores que se encuentran en la Carta magna, a criterio de los entrevistados esta ley contiene una cantidad importante de normas de carácter regresivas situación que vulnera el numera 8 del artículo 11 de la Constitución que señala que es inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos, otra situación que la hace violatoria de la Carta Magna es la reducción de forma unilateral de la jornada laboral y en consecuencia de los salarios por cuanto los derechos laborales son de carácter irrenunciables

Otro de los resultados que se evidenciaron en el presente estudio arrojó que la ley De Apoyo humanitario si bien es cierto tuvo algunos aspectos positivos

como en el caso de los arriendos de viviendas que se impedía el desahucio de los inquilinos, así como también en materia de pensiones educativas contemplo aspectos importantes a los efectos de no suspender las clases de niños y adolescentes, se evidencia que para la gran mayoría de personas el sector laboral fue el más perjudicado y fue todo lo contrario a lo anunciado por el Gobierno Nacional quien anuncio esta ley para mejorar las condiciones de los trabajadores en la pandemia y resulto todo lo contrario.

Esta ley afecto al débil jurídico en la relación laboral que es el trabajador, quien en definitiva fue el más afectado se le redujeron tanto el salario como la jornada laborales, se vulneraron sus derechos adquiridos como las indemnizaciones y liquidaciones de acuerdo a lo establecido en la ley, siendo objetivos se tomo como referencia las cifras del mes de octubre del INEC el cual hacía referencia a la alta cifra de desempleo evidenciada en el país producto de una ley que lesionaba los derechos de los trabajadores.

Otro de los aspectos más importantes que destacan en el análisis de los resultados se evidenció acerca del acuerdo Ministerial MDT 2020-133 es constitucional, instrumento jurídico del cual también surgieron muchas críticas la primera de ellas que al tener una fuente inconstitucional como la ley de apoyo Humanitario el resultado de igual forma iba a ser contrario a la Carta Magna, de acuerdo a la totalidad de los entrevistados se pudo determinar que dicha disposición legal vulnera de manera flagrante los derechos de los trabajadores.

En este sentido se evidencio que dicho acuerdo ministerial, afecto de manera directa a los trabajadores tanto del sector público como del privado porque desarrollaba los mismos principios de la Ley de Apoyo Humanitario en consecuencia vulneraba los derechos del trabajador que de acuerdo a la constitución son irrenunciables y deben ser progresivos. Este acuerdo ministerial de igual manera contemplo la reducción del sueldo y de la jornada laboral, perjudicando de esta manera los derechos de los trabajadores en general.

Por lo dicho anteriormente se observó que el Acuerdo Ministerial MDT 2020-133 de fecha 15 de julio de 2020, trajo como consecuencia la vulneración de los

derechos del trabajador que se encuentran contemplados en la constitución y en la ley, y es allí donde se puede afirmar que desde el punto de vista de los derechos de los trabajadores, se afirmó que esta disposición normativa carecía de sentido en relación a la protección de los derechos de los trabajadores, es más el criterio dominante es que la misma era una disposición legal que pretendía proteger los derechos de los empleadores, por cuanto efectuando una comparación entre los derechos tutelados, se evidencio que los mismos favorecerían las condiciones de ellos y la permanencia de sus empresas.

Del criterio sostenido hubiese sido mejor que se efectuara un equilibrio entre los derechos, protegidos tomando en consideración el carácter social que posee el derecho al trabajo, por cuanto las peores consecuencias las sufrieron los trabajadores y su grupo familiar, quienes vieron como fueron disminuidos sus ingresos a consecuencia de la reducción de la jornada laboral.

La improvisación reinó en el tiempo de la crisis sanitaria, y ello se observó en materia laboral, resulta inconcebible en un país donde desde antes de la pandemia ya existía una situación difícil en el ámbito del empleo y subempleo, la aprobación de instrumentos legales que fueren en contra de los derechos de los trabajadores, esta situación va a repercutir de manera sostenida para el año 2021, por cuanto si bien es cierto la crisis sanitaria disminuyo en el país, todavía tanto a nivel mundial como a nivel local, los índices de esta crisis todavía se mantienen, y ya hay una amenaza de una nueva variante de la pandemia que pudiera perjudicar nuevamente la situación laboral y económica a nivel mundial.

3.2. Logro de los objetivos planteados

Del análisis de los resultados de la presente investigación se puede determinar que se cumplieron los objetivos planteados al inicio de la misma por cuanto se pudo demostrar el contexto teórico, normativo y social relacionada con los derechos del trabajador en el Ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la razones que motivaron a la creación de esta ley. Por otra parte, se hizo referencia al impacto y las consecuencias que produjo esta ley principalmente en el ámbito laboral, lo cual evidencio que se vulneraron

principios constitucionales como el de la progresividad, la estabilidad laboral, el derecho a la remuneración, la irrenunciabilidad de los derechos laborales y el principio de supremacía de la constitución.

3.3. Limitaciones y alcance de la investigación

Dentro de las limitaciones que se encontraron para desarrollar la presente investigación la más importante fue el aspecto bibliográfico por cuanto por ser un tema tan novedoso no existían análisis acerca de la ley de Apoyo Humanitario más que los que pudieran obtenerse en fuentes de noticias en relación a la opinión de expertos en materia laboral, sin embargo, este aspecto motivo el desarrollo de la investigación mediante el análisis de la ley y la consulta a especialistas en la materia. En relación a las acciones de protección incoadas por una parte por la Defensoría del Pueblo y por parte de los Representantes del sector patronal a la fecha no se ha tenido una respuesta en relación a la nulidad de la ley de Apoyo humanitario. El alcance de la presente investigación es de carácter general por cuanto pretende entregar un estudio bastante novedoso sobre una situación de vulneración de los derechos del trabajador ecuatoriano.

CONCLUSIONES

Luego de haber culminado la presente investigación que tuvo como objetivo general analizar la reducción emergente de la jornada laboral en Ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, mediante el estudio de normas, teoría y experiencias sociales, a los fines de determinar el impacto en cuanto a la vulneración de los derechos de los trabajadores se han llegado a las siguientes conclusiones:

- La Ley de Apoyo Humanitario surgió como consecuencia de la pandemia Covid-19 que azoto a todo el mundo, pero en especial a Ecuador dentro del continente suramericano situación que origino que se tomaran medidas dentro de las cuales se encuentra esta ley que fue creada con la finalidad de otorgar una protección a los trabajadores y a la población situación que de acuerdo a las cifras evidenciadas por el Ministerio del Trabajo no logro su fin por cuanto con dicha normativa, en el país hubo 238.892 desvinculaciones laborales que vulneraron el artículo 169 del Código del Trabajo.
- De acuerdo a los resultados evidenciados en las acciones de constitucionalidad analizadas en la presente investigación se observó que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vulnero los derechos laborales de los trabajadores por cuanto al imponer una reducción de la jornada laboral ello trajo como consecuencia una reducción de la remuneración que el principal beneficio que posee el trabajador en su vincula laboral y que inclusive tiene un carácter social por cuanto con la remuneración es que mantiene a su núcleo familiar. En base a ello fueron presentadas acciones de inconstitucionalidad de dicha ley por parte de la Defensoría del Pueblo en pro de los trabajadores, así como en representación del sector patronal se intentó otra acción de inconstitucionalidad por parte de la Federación Ecuatoriana de cámaras de la Construcción, Federación Ecuatoriana de exportadores, Federación de cámaras de comercio del Ecuador y el comité Empresarial ecuatoriano del sector patronal las cuales a la fecha no han sido sentenciadas.

- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario fue una ley que en principio fue creada para otorgar beneficios a los trabajadores, pero de las entrevistas y las acciones de inconstitucionalidad se evidenció que fue todo lo contrario por cuanto la misma vulnera los derechos y principios constitucionales que posee el trabajador ecuatoriano como el principio de progresividad, el de estabilidad laboral, el derecho a la remuneración por cuanto el mismo se redujo como consecuencia de la disminución de la jornada laboral, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y el de supremacía de la constitución.

RECOMENDACIONES

Luego de haber culminado la presente investigación que tuvo como objetivo general analizar la reducción emergente de la jornada laboral en Ecuador, dentro del contexto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, mediante el estudio de normas, teoría y experiencias sociales, a los fines de determinar el impacto en cuanto a la vulneración de los derechos de los trabajadores se han llegado a las siguientes recomendaciones:

- Se recomienda a la Asamblea Nacional del Ecuador en situaciones de casos fortuitos o causa mayor en los cuales se requiere de la aprobación de nuevas leyes en pro de la sociedad que se efectuasen con anterioridad análisis de impacto social sobre dichas normativas porque si bien es cierto la Ley de Apoyo Humanitario fue redactada con la finalidad de proteger a la sociedad de los impactos del Covid -19 resulto todo lo contrario.
- Se recomienda al Ministerio del Trabajo en situaciones de casos fortuitos o causa mayor como en el caso de la pandemia originada por el virus Covid-19 en Ecuador garantizar los derechos laborales de los trabajadores, orientando al poder Ejecutivo en la toma de decisiones oportuna, transparentes y coherentes que respeten los derechos de los trabajadores.
- Se recomienda a la Asamblea Nacional del Ecuador que en el ejercicio de sus funciones ante situaciones extraordinarias como las del Covid-19 que en primer lugar se deben garantizar los derechos constitucionales de la ciudadanía y en especial los derechos y principios constitucionales de los trabajadores como el de progresividad, el de estabilidad laboral, el derecho a la remuneración justa la irrenunciabilidad a los derechos laborales el principio de supremacía de la constitución.

Bibliografía

- Accion de inconstitucionalidad por parte de empleadores (Corte Constitucional del Ecuador 13 de 07 de 2020).
- Arias, F. (2012). *Proyecto de Investigación Científica* (Sexta Edición ed.). Caracas-Venezuela: Episteme. doi:<https://ebevidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-C3%93N-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional.
- Asamblea Nacional. (2012). *Codigo del Trabajo*. Quito: Congreso Nacional.
- Asamblea Nacional. (2020). *Ley organica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Deribada del Covid-19*. Quito: Asamblea Nacional.
- Avalos , B. (2018). *Excepciones a la jornada del trabajo: limites y alternativas*. Lima: Pontificia Pontificia Universidad Catolica del Peru.
- Barona, R. (2015). *El principio de la estabilidad laboral*. Madrid: Epica.
- Benavides, A. (18 de 05 de 2020). <https://www.primicias.ec>. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/articulos-laboral-ley-humanitaria-debate/>
- Calduch, R. (2016). Metodos y técnicas de investigación internacional. (U. C. Madrid, Ed.) *Metodos y técnicas de investigación internacional*, 29. Recuperado el 30 de 10 de 2019, de <https://www.ucm.es/data/cont/docs/835-2018-03-01-Metodos%20y%20Tecnicas%20de%20Investigacion%20Internacional%20v2.pdf>
- Caracter interpretativo de las normas, Sntencia Nº 009-13- SIN-CC Caso Nº 0008-12-IN (Corte Constitucional del Ecuador 14 de 08 de 2013).
- Ceron , J. (2017). *Derecho laboral para empleados*. 2017: EJRB.
- Cueva, M. (2016). *Derecho individual de trabajo*. Mexico: Porrúa.
- DIARIO EL UNIVERSO . (24 de 06 de 2020). Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/07/30/nota/7925124/ley-humanitaria-aplicacion-vigencia-sectores>
- Dolories, J. (2016). *Derecho Laboral*. Madrid: Gaceta jurídica.
- Fabregat, G. (2014). *Derecho laboral*. Madrid: Tirant lo blanch.
- Figueroa, E. (2006). *Derecho laboral*. Lima: Piramide.

- Jancheros, J. (2016). *Derecho laboral colectivo*. Bogota: Coleccion Universitaria.
- Lange, F. (2015). *Reduccion de la jornada laboral en un modelo de equilibrio general con sectores heterogeneos*. Quito: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- MINISTERIO DE TRABAJO . (15 de 07 de 2020). *MINISTERIO DE TRABAJO ACUERDOS MINISTERIALES*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/Acuerdo-Ministerial-NRO-MDT-2020-133.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (2020). *2020-077*. Quito: Ministerio del Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial MDT 2020-133*. Quito: Ministerio del Trabajo.
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Informe de empleo y desempleo* . Quito: Ministerio del Trabajo.
- Obando, J. (2016). *Derecho Laboral*. Bogota: Temis.
- ONU. (1948). *Declaracion Universal de los Derechos Humanos*. Paris: ONU.
- Oyarte, R. (2014). *Derecho Constitucional Ecuatoriano y Comparado*. Quito: CEP.
- Progresividad de los Derechos, 017-17-SIN-CC (Corte Constitucional del Ecuador 27 de 07 de 2017).
- Pulido, M. (2016). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. (U. d. Venezuela, Ed.) *Opción*, vol. 31(núm. 1), 06. Recuperado el 30 de 10 de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf>
- RESOLUCION 129, 743 (Corte Constucional del Ecuador 11 de 06 de 2012).
- Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. Mexico: Tercer Milenio.
- Sampieri, T. (28 de Mayo de 2015). *Enfoque cuantitativo* . Obtenido de Enfoque cuantitativo: <https://humanidades2osneideracevedo.wordpress.com/2015/05/28/enfoque-cuantitativo/>
- Sanchez, A. (2018). *Derecho Individual de los Trabajadores*. Mexico: Plan.
- Schiel, E. (2017). *Curso de derecho laboral*. Mexico: Erreius.
- Torres, M. (05 de 07 de 2020). Efectos de la Ley de Apoyo Humanitario. *Diario El Universo*, pág. 3.
- Trueba, A. (2017). *Derecho individual de trabajo*. Mexico: Porrúa.
- Vasquez, J. (2016). *Regimen juridico laboral del sector privado*. Quito.

Villalón, J. C. (2016). *La Metodología de la Investigación en el Derecho del Trabajo*. España: Temas Laborales núm. 132/2016. Págs. 73-121.
doi:file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-LaMetodologiaDeLaInvestigacionEnElDerechoDeITrabaj-5446475.pdf