



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE CUENCA

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL
Y SU INCIDENCIA EN LA DISMINUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE LOS
TRABAJADORES FRENTE A LOS ACUERDOS MINISTERIALES MDT-2020-
077, MDT-2020-080, Y LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO
TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA**

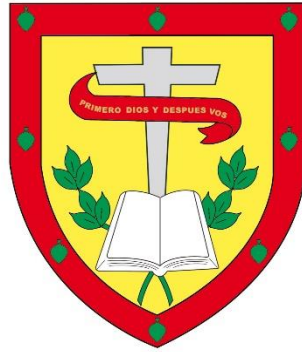
AUTOR: PAUL ESTEBAN FLORES MATOVELLE.

DIRECTOR: AB. WASHINGTON ANDRES SANCHEZ URGILES, MGS.

CUENCA-ECUADOR

2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO



UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA

Comunidad Educativa al Servicio del Pueblo

UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS SOCIALES

ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y
SU INCIDENCIA EN LA DISMINUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE LOS
TRABAJADORES FRENTE A LOS ACUERDOS MINISTERIALES MDT-2020-
077, MDT-2020-080, Y LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO

CARRERA DE DERECHO

TEMA

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA**

AUTOR: PAUL ESTEBAN FLORES MATOVELLE.

DIRECTORA: WASHINGTON ANDRES SANCHEZ URGILES, MGS.

CUENCA-ECUADOR

2022

DIOS, PATRIA, CULTURA Y DESARROLLO

DECLARATORIA DE AUTORIA Y RESPONSABILIDAD

 <p>Universidad Católica de Cuenca</p>	<p>DECLARATORIA DE AUTORIA Y RESPONSABILIDAD</p>	<p>CÓDIGO: F – DB – 34 VERSION: 01 FECHA: 2021-04-15 Página 1 de 1</p>
---	--	--

Declaratoria de Autoría y Responsabilidad

Paul Esteban Flores Matovelle portador(a) de la cédula de ciudadanía N° 0104596267. Declaro ser el autor de la obra: **“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA DISMINUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS ACUERDOS MINISTERIALES MDT-2020-077, MDT-2020-080, Y LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO”**, sobre la cual me hago responsable sobre las opiniones, versiones e ideas expresadas. Declaro que la misma ha sido elaborada respetando los derechos de propiedad intelectual de terceros y eximo a la Universidad Católica de Cuenca sobre cualquier reclamación que pudiera existir al respecto. Declaro finalmente que mi obra ha sido realizada cumpliendo con todos los requisitos legales, éticos y bioéticos de investigación, que la misma no incumple con la normativa nacional e internacional en el área específica de investigación, sobre la que también me responsabilizo y eximo a la Universidad Católica de Cuenca de toda reclamación al respecto.

Cuenca, 27 de septiembre de 2022

F: 

Paul Esteban Flores Matovelle

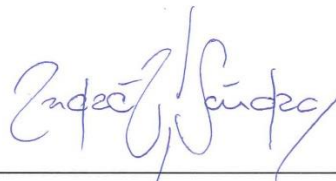
C.I. 0104596267

CERTIFICACIÓN TUTOR



CERTIFICO

Certifico que el presente Trabajo de Investigación fue desarrollado por **PAUL ESTEBAN FLORES MATOVELLE**, con el Tema **“ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA DISMINUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS ACUERDOS MINISTERIALES MDT-2020-077, MDT-2020-080, Y LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO”**, bajo mi supervisión.

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Washington Andrés Sánchez Urgiles'.

AB. WASHINGTON ANDRÉS SANCHEZ URGILES, MGS.

Tutor

DEDICATORIA

Esta tesis se la dedico primero a Dios, a mis padres y mis hermanos, ya que gracias a ellos con su apoyo incondicional he llegado hasta aquí y me han apoyado en todo a pesar de todos los problemas que les he hecho pasar, siempre han sido mi motor para seguir adelante y nunca caerme. Me motivaron a querer seguir con mi vida y mis proyectos. Son mi motor y fuerza.

Les amo, Familia.

Paul E. Flores M.

AGRADECIMIENTO

Quisiera primero agradecer a Dios por darme vida y entregarme una familia maravillosa la cual nunca ha dejado de estar allí para mí. A mis padres Oswaldo Flores y Cristina Matovelle por entregarme la fuerza, amor y valor para seguir adelante, son mi mayor pilar. A mis hermanos Michael Flores y Karen Flores por estar allí cuando más lo necesite y entregarme su cariño constante. A mi tío el Sr. Geovanny Flores que también ha sido como otro padre para mí y me ha brindado sus consejos. A mi tutor el Dr. Andrés Sánchez que gracias a sus conocimientos, enseñanza, paciencia y amistad he podido aprender y a la vez culminar esta etapa de mi vida. A los Doctores Pablo Vintimilla González y Juan Manuel León que me abrieron las puertas al mundo profesional del derecho y han sido un pilar fundamental hasta aquí de todo lo que he podido llegar a ser. A mis abuelos, mis primos que siempre estuvieron preocupados por mí, en todos los aspectos de mi vida. Y por último, a cada uno de mis amigos que estuvieron en las buenas y malas.

Gracias a todas estas personas, ya que sin ellas la verdad no sé si estuviera aquí.

Paul E. Flores M.

RESUMEN

La presente investigación fue realizada con la finalidad de determinar la constitucionalidad de los acuerdos ministeriales MDT-2020-077 y MDT-2020-080, en relación a lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, cuerpos normativos que entran en vigencia en el ordenamiento jurídico ecuatoriano en el año 2020 con la finalidad de combatir la crisis económica y laboral desencadenada por la llegada del Virus-Sars-Cov-2 a nuestro país, en los cuales se da cabida a la reducción de jornada laboral como una medida tendiente a salvaguardar las fuentes de empleo de millones de ciudadanos ecuatorianos, normas que no lograron cumplir con la finalidad para la que fueron incorporadas en nuestra legislación y que por el contrario sirvieron de base legal para que muchos empleadores de forma directa afecten varios principios y derechos fundamentales de los trabajadores. Obteniéndose como conclusión que las normas consagradas en los mentados acuerdos ministeriales en relación a la Ley Humanitaria, claramente son inconstitucionales puesto que contrarían el principio de progresividad, el derecho a una remuneración justa y el derecho a una vida digna de los trabajadores, mismos que son tutelados en diversos Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, que son de obligatorio cumplimiento por parte del Ecuador al encontrarse suscrito y ratificado en los mismos. Razón por la cual se torna indispensable la derogación de las normas consagradas en estos cuerpos normativos.

Palabras Clave: Inconstitucionalidad, Intangibilidad, Vida Digna, Jornada Laboral, Remuneración.

ABSTRACT

The present investigation was carried out to determine the constitutionality of MDT-2020-077 and MDT-2020-080 concerning Article 20 of the Organic Law of Humanitarian Support. These regulatory bodies entered into force in the Ecuadorian legal system in 2020 to combat the economic and labor crisis triggered by the arrival of the Sars-Cov-2 Virus to our country, which allows for the reduction of the working day as a measure to safeguard the sources of employment of millions of Ecuadorian citizens. These regulations did not achieve the purpose for which they were incorporated in our legislation and, on the contrary, served as a legal basis for many employers to affect several principles and fundamental rights of workers directly. The conclusion is that the norms enshrined in the aforementioned ministerial agreements regarding the Humanitarian Law are unconstitutional since they contravene the principle of progressiveness, the right to fair remuneration, and the right to a decent life for workers. These are protected in several international human rights instruments, which Ecuador is obliged to comply with, having signed and ratified them. Therefore, it is essential to repeal the rules contained in these legal bodies.

Keywords: Unconstitutionality, Intangibility, Dignified Life, Working Day, Remuneration.

INDICE DE CONTENIDOS

DECLARATORIA DE AUTORIA Y RESPONSABILIDAD.....	I
CERTIFICACIÓN TUTOR.....	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	V
Palabras Clave.....	V
ABSTRACT.....	VI
Keywords:.....	VI
INDICE DE CONTENIDOS	VII
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
1.1.- Generalidades	4
1.2.- Principio de Intangibilidad y Derecho al Trabajo	6
1.3.- Principio de Intangibilidad y Estabilidad Laboral	8
1.4.- Tipos de Contratos.....	11
1.5.- Contrato Indefinido	12
1.6.- Análisis del artículo 326 numeral 2 de la Constitución frente a la Reducción de la Jornada Laboral.	13
1.7.- Evolución histórica del principio de intangibilidad en el Ecuador	14
CAPÍTULO II.....	24
2.1.- Repercusiones en el Sector Laboral Ecuatoriano por la Pandemia del Virus SARS-COV-2	24
2.2.-De la Jornada Laboral.....	26
2.2.1.- De la Jornada Completa	27
2.2.2.- De la Jornada Parcial	27
2.3.- La Ley de Apoyo Humanitario.....	28
2.4.-Acuerdos Ministeriales	30
2.4.1.-Acuerdo Ministerial MDT-2020-077	31
2.4.1.1.- Reducción de la Jornada Laboral Expresada en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-077.....	31
2.4.2.- Modificación Emergente de la Jornada Laboral	33
2.4.3.- Suspensión Emergente de la Jornada Laboral	34

2.4.4.- Recuperación Respecto a la Suspensión Emergente de la Jornada Laboral	36
2.4.5.- Registro y Terminación	36
2.5.- Acuerdo Ministerial MDT-2020-080	38
2.6.- De la Reducción de la Jornada Laboral en el Código de Trabajo	40
CAPÍTULO III	43
3.1. Del Derecho a una Vida Digna.....	43
3.2.- De la Progresividad y la Prohibición de Regresividad de los Derechos	46
3.3.- Análisis de la constitucionalidad del artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario y de los Acuerdos Ministeriales MDT-2020 077 y 080	49
3.3.1.- Definición del Termino Inconstitucional	49
3.2.- Del Control de Constitucionalidad.....	50
3.2.1.- De la Acción Pública de Inconstitucionalidad	51
3.2.2.- Del Control de Constitucionalidad en el Ordenamiento Jurídico Ecuatoriano.....	53
3.2.2.1.- Del Control Abstracto de Constitucionalidad	53
3.2.2.2.- Del Control Concreto de Constitucionalidad	54
3.3.- De los Efectos Jurídicos del Control de Constitucionalidad	56
CONCLUSIONES	63
RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	66
ANEXOS	70

INTRODUCCIÓN

El mes de diciembre del año 2019 en la ciudad de Wuhan-China se da a conocer mundialmente la llegada del virus denominado SARS-COV-2, mismo que en febrero de 2020 llegaría a tierras ecuatorianas a causar una calamidad sanitaria nunca antes vista en el país, de la cual se desencadena una severa recesión económica que causo el cierre de cientos de fuentes de empleo a nivel nacional.

Ante esta circunstancia las autoridades ecuatorianas con el objetivo de salvaguardar la estabilidad laboral de todos los ecuatorianos para de esta manera evitar se genere una mayor catástrofe económica en nuestro Estado, se ven en la obligación de crear medidas y políticas públicas que combatan los efectos generados de la misma, y es en este punto donde se incorporan de forma primigenia los acuerdos ministeriales MDT- 2020-077 y MDT-2020 080, cuerpos normativos en los cuales se implementa una serie de posibilidades que pueden ser aplicadas por parte de los empleadores para preservar las fuentes de empleo, siendo una de estas la reducción emergente de la jornada laboral. Disposición en la cual se le otorga la facultad al empleador a disminuir la jornada de trabajo hasta un máximo del 50%, circunstancia que fue aplicada por la totalidad de empresas y empleadores, como principal medida para afrontar la pandemia.

Posteriormente entra en vigencia la denominada Ley Orgánica de Apoyo humanitario, cuerpo normativo que en su artículo 20 también hace constar de forma expresa la reducción de la jornada laboral como medida para combatir la crisis laboral originada de la pandemia, disposición que una similitud casi exacta con el texto contemplado en los acuerdos ministeriales, con la única diferencia que en este se hace constar que la mentada reducción podrá ser aplicada, cuando concorra circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor debidamente justificadas que obligue a aplicar esta disposición; es decir que se deberá priorizar otras medidas como el teletrabajo, lo cual no sucedió. De forma simultánea con la entrada en vigencia de esta Ley, entra el Código de Trabajo ecuatoriano, que específicamente en el artículo 47, al cual el numeral primero ya disponía la reducción emergente de la jornada de trabajo, esta como una medida la cual conste un previo acuerdo entre trabajador y empleador el cual se autoriza por el Ministerio de Trabajo, debiendo justificarse.

Disposiciones que al contrario de garantizar o evitar la vulneración de derechos de los trabajadores, claramente afectaron mandatos y preceptos constitucionales, al ser normas regresivas y totalmente contrarias a la Constitución de la República, puesto que la reducción de la jornada laboral violenta el principio de intangibilidad y progresividad de los Derechos del trabajador, el Derecho a una remuneración justa que le permita satisfacer todas sus necesidades, afectando así el Derecho a una Vida Digna del trabajador y sus familiares.

Es por todo lo mencionado que la presente investigación está orientada a justificar en base una investigación doctrinaria y normativa la inconstitucionalidad de los acuerdos ministeriales MDT-2020-077 y MDT-2020-080, y del artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario; para lo cual se aplicará un enfoque de investigación cualitativo el cual nos permitirá recolectar distintas fuentes bibliográficas existentes sobre el tema materia de investigación para su posterior análisis y discusión. Se utilizará además el método analítico el cual nos permitirá analizar las fuentes bibliográficas recabadas, acompañado de un método crítico en base al cual podremos justificar y argumentar los motivos por el cual aseveramos la inconstitucionalidad de los cuerpos normativos descritos, para finalmente aplicar el método propositivo, en base al cual podremos sugerir una posible solución para la problemática investigada.

CAPÍTULO I

ALCANCE JURIDICO DEL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD DE DERECHOS

1.1.- Generalidades

El principio de intangibilidad de derechos en los trabajadores, comprende la necesidad de protección de los logros y/o conquistas que cada uno de ellos han logrado en el transcurso del tiempo, desempeñando la labor en la que se encuentran, es por eso que la intangibilidad lo que llega a comprender es que los derechos de los trabajadores no deben ser tocados, haciendo énfasis en que el salario como tal de los trabajadores no puede ser alterado, en otras palabras reducirlo; así la intangibilidad constituye uno de los principios laborales bases para garantizar el cumplimiento de esos mismos derechos, permitiendo que los derechos laborales no sean regresivos sino que estos se mantengan.

“Evidentemente, estos derechos nacen a raíz de las luchas obreras de 1886 en la ciudad de Chicago, donde se produjeron ya los primeros enfrentamientos exigiendo la reducción de la jornada laboral a ocho horas. La Revolución Industrial, de igual forma, constituyó un freno al abuso en exceso a la clase trabajadora, al ser el trabajo como “una actividad permanente del diario vivir de la sociedad, se hizo necesario contar con una normativa eficiente sobre los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios que deben sujetarse tanto los empleados como los empleadores” (Guzman, 2012)

Al consolidarse procesos de igualdad de condiciones para todas las personas, así como desarrollar un equilibrio social respecto a la calidad de vida

se llama intangibilidad. A la vez cuando el hombre también visualiza que lo primordial es el vivir en una sociedad organizada.

Tomando eso, como punto de partida, el principio de intangibilidad se analiza en el alcance jurídico que este mismo llega a tener respecto a las normativas impuestas frente a la pandemia que enfrentamos.

Parte de este principio es asegurar la estabilidad laboral como tal, y esta tiende a asegurar un ingreso que es de vital importancia para los seres humanos para satisfacer sus necesidades, este ingreso se da por la subordinación con respecto al empleador, puesto que, en la relación obrero patronal no solo se encuentra sometido el trabajador sino también el poder del empleador, en tanto que a este último, le corresponde garantizar un empleo seguro y sobre todo duradero a sus trabajadores, a lo que referimos lo que plasma la tesis “LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR, SITUACIÓN ACTUAL DEL TRABAJADOR EN BASE A NUESTRA CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA Y EL CÓDIGO DEL TRABAJO VIGENTE.” De la Universidad Central del Ecuador:

“Impulsados por el principio de progresividad e intangibilidad y con base en el Derecho Internacional, debe reconocerse el derecho de todas las trabajadoras y todos los trabajadores que día a día se sacrifican por obtener una estabilidad que les libre de represalias y les permita luchar por obtener una mejor relación de trabajo decente.” (Farinango, 2014)

En esta pandemia, pudimos observar la creación de normas por la emergencia sanitaria de COVID-19 con el fin de precautelar los derechos de las personas, sin embargo, se abrió una problemática por la entrada en vigencia “Ley de Apoyo Humanitario” respecto a los artículos relacionados al ámbito

laboral y a su vez los acuerdos ministeriales MDT-2020-077 Y MDT-2020-080. Por esta razón, se enfatiza lo citado anteriormente respecto a la importancia y alcance que tiene el principio de intangibilidad con el derecho al trabajo y la estabilidad laboral de los trabajadores.

1.2.- Principio de Intangibilidad y Derecho al Trabajo

“Las normas constitucionales no se plasman como enunciados simples, ni tampoco simples declaraciones de principios por lo que sus disposiciones deben aplicarse aun cuando el legislador no las haya desarrollado, con ello se requiere establecer que la vigencia de la Constitución no está condicionada a la voluntad del legislador, pues el desarrollo del texto fundamental es su obligación, negándose de modo definitivo la existencia de normas pragmáticas o no efectivas dentro del texto constitucional.”
(Oyarte, 2016)

De acuerdo, a lo citado anteriormente podemos constatar que los principios orientados a los derechos del trabajador se deben respetar de acuerdo a lo que dispone el mismo, por lo que hacemos referencia a que estos derechos son irrenunciables e intangibles como lo establece la Constitución en el articulado 326 en armonía con el artículo 4 del Código del Trabajo.

En consideración al derecho al trabajo, este se encuentra como un derecho fundamental el cual es esencial para la realización de otros derechos humanos y a la vez llega hacer parte inseparable e inherente de la dignidad humana, esto haciendo alusión a que cada persona tiene el derecho a tener un trabajo para poder así vivir con dignidad, en las condiciones justas que se necesitan para poder subsistir.

El principio de intangibilidad ayuda a que sean respetados los derechos que adquieren las personas al momento de tener un trabajo, puesto que en lo

que respecta a este tema, es que, durante los últimos años, el trabajo siempre se ve expuesto en despidos, explotación laboral, etc.

Lo que se intenta explicar es hasta dónde llega el alcance de este principio en relación al derecho al trabajo, teniendo en cuenta los conflictos a los que se ve envuelto el tema laboral.

En el derecho al trabajo, los principios se vuelven el origen y fundamento de las normas de las personas trabajadoras, en el cual estas mismas se les otorga prioridad, sin embargo, el principio de intangibilidad en muchos casos se ha evidenciado que no se le da esa prioridad, puesto que los trabajadores terminan siendo expuestos a daños por los empleadores, en la mayoría de ocasiones perjudicando su salario, reduciéndolo o a la vez despidiéndolos intempestivamente, y en varias ocasiones no se logre tener los beneficios sociales a los que el trabajador tiene derecho por ley.

La incidencia del principio de intangibilidad de manera general en el trabajo llega hasta cierto punto, como lo explique en líneas anteriores, este principio no se llega a respetar del todo, respecto a los despidos intempestivos que se palpan en el día a día en nuestro país. Aun así, considerando que el derecho al trabajo constituye un derecho fundamental, los empleadores en varias ocasiones hacen caso omiso a este manifiesto y evidentemente se puede denotar la desigualdad en la cual se encuentran inmersos los trabajadores respecto al mismo empleador, de sostener sus derechos frente a lo dispuesto en la ley. Por eso el principio de intangibilidad acorde al trabajo se ve vulnerado y así nace la necesidad de proteger al sector más vulnerable y pudiendo obtener una vida digna.

1.3.- Principio de Intangibilidad y Estabilidad Laboral

El principio de intangibilidad es fundamental para entender que los derechos de las personas no deben ser regresivos, así analizamos el alcance jurídico que tiene este principio por cuanto se ha venido vulnerando respecto a los derechos como tal de los trabajadores. Desde esa percepción, se intenta palpar como la intangibilidad llega a repercutir en la estabilidad laboral de los trabajadores.

La intangibilidad se encuentra plasmada en nuestra carta magna en el artículo 326 en el cual dispone: “2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.” (Nacional, Constitución de la República del Ecuador, 2021, pág. 150)

En general no define como tal, lo que es la intangibilidad, sin embargo, esta encuentra su significado “en lo que no se puede tocar”, en este caso los derechos de los trabajadores se respetan y no se cambian por ningún motivo, el cual afecte y por ende tienda a vulnerarse el derecho del trabajador.

Cuando hablamos de alcance hacemos alusión a la influencia que ejerce una cosa sobre algo. En el plano jurídico y orientándonos al principio de intangibilidad. ¿Cómo este principio influye en la estabilidad laboral?

Pues, para empezar diríamos que todo derecho reconocido por los trabajadores no se puede disminuir, sino más bien mejorar; dando por hecho una eventual modificación progresiva a los derechos laborales, por lo que la estabilidad laboral llega a hacer parte importante en este contexto, ya que en sí, el hombre por naturaleza tiende a dedicar su esfuerzo y actividad a labores que

permiten la satisfacción de sus necesidades básicas y/o vitales las cuales dependen de un trabajo que sea sólido y duradero.

El principio de intangibilidad, concretamente en el Código del Trabajo, implanta un marco jurídico en lo que corresponde al contrato individual y contrato colectivo de trabajo que delimita el ámbito de aplicación de los derechos laborales, así los beneficios otorgados a los trabajadores, una vez adquiridos por costumbre o ley no pueden ser removidos; los derechos de los trabajadores se obtienen por: la Ley, Costumbre, Tratados Internacionales y Contratos de Trabajo, esto es lo que facilita una estabilidad laboral, y quizás puede ser una clara muestra de lo que el Estado evidencia con su intervención en las relaciones laborales entre particulares.

El trabajo se considera como de las más importantes expresiones de las personas, como se había mencionado antes, el hombre tenía que entregar su dedicación a satisfacer sus necesidades básicas como es la alimentación, salud, vivienda, vestimenta; con el afán de obtener una mejor calidad de vida, a lo que quiero llegar haciendo énfasis en esto es que en el pasado:

“Diversas situaciones fueron determinantes para que una minoría de la humanidad se apropie de los medios de producción y emplee en su provecho la fuerza de trabajo a cambio de una remuneración que satisfaga las necesidades de índole personal como familiar. Existiendo una gran masa de explotación laboral, el cual tenía como único bien la obtención de elementos necesarios para su vida; de esta manera su fuerza de trabajo favorecía únicamente a los dueños de producción por lo que se hizo necesaria la intervención del Estado para proteger a los trabajadores, por tal circunstancia se destacó la estabilidad en el trabajo, que es quizá el derecho más perseguido por los seres humanos.”
(Paola, 2017)

Así a través de este principio de intangibilidad y la repercusión que tiene en el ámbito del trabajo, esta se ve ligada a la estabilidad laboral y se entiende como el derecho que adquiere el empleado a preservar su puesto en el empleo donde radica su prestación de servicios durante toda su vida laboral, librándose de declararse cesante, sino por las causas derivadas y preestablecidas en el ordenamiento jurídico, sin vulnerar los derechos de los mismos trabajadores.

De esa forma, resaltamos, la finalidad de la estabilidad laboral, en lo que manifiesta Marcial Mundaray Silva:

“La finalidad de la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, por cuanto es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos indispensables para sustentar sus necesidades primarias y secundarias, así como de quienes dependen económicamente del trabajador” (Silva, 2012)

Referente a esta cita se permite recalcar que el trabajador como tal, necesita tener un empleo que sea seguro, esto por razones de orden personal y social.

“En lo personal, por cuanto cada persona tiene derecho al trabajo como tiene derecho a la vida, porque le permite su seguridad económica y conquistar su dignidad humana; y de orden social, porque al proteger al trabajador se ampara a todos aquellos que se encuentren a cargo suyo, puesto que el medio natural y núcleo constitutivo de la sociedad es la familia” (Farinango, 2014);

Así lo determina el artículo 67 inciso primero de la Constitución de la República del Ecuador (2008) que en su parte pertinente textualmente dispone:

“...Se reconoce la familia en sus diversos tipos. El Estado la protegerá como núcleo fundamental de la sociedad y garantizará condiciones que favorezcan integralmente la consecución de sus fines...” (pág. 35)

De ahí lo que implica en una realidad socioeconómica como la que vivimos en el país, donde el único medio que cuentan los ciudadanos para conseguir los ingresos para cubrir sus necesidades y alcanzar sus metas, es el trabajo, por tal razón la protección al trabajo implica protección a la familia.

1.4.- Tipos de Contratos

Hay que considerar que la intangibilidad y el alcance jurídico que obtiene con la estabilidad laboral tienen que ver también con el tipo de contrato de trabajo que tenga el empleador con el trabajador. Ya que la propia obtención de la estabilidad se trata de que labor y por cuánto tiempo se desempeñara el trabajador en la actividad, para así poder respetar y aplicar el principio de intangibilidad como tal. Es por eso que se obtiene tal estabilidad durante el tiempo contratado.

El derecho al trabajo para poderlo constituir un contrato de tracto sucesivo, se necesita que tenga lugar de forma repetida y prolongada en el tiempo. Por lo que la permanencia de este, reviste extraordinaria importancia jurídica y desde el punto de vista económico y social: para el empleador representa el mejor medio de conseguir una persona dependiente que este en unión con la empresa y en especial que sea particularmente especializado en la labor profesional que desempeña. Por otra parte, para el trabajador significa tener la posibilidad de tener una ocupación duradera, seguridad y también garantía para el sostenimiento suyo y de su familia. Y si esa labor llegase a perder el trabajador, este se encontrará sin rendir el resultado de la actividad creando una afectación de forma directa tanto a su bienestar como a la sociedad. En la sociedad radica

este punto ya que, al existir un cierto número de trabajadores sin empleo, se debilita, como así también flaquean todas las actividades económicas; por lo que el trabajador deja de percibir su remuneración como tal y deja de ser productor y consumidor de bienes.

Tendremos en consideración a un contrato como tal, por lo que es el que habitualmente genera estabilidad laboral, este es el contrato indefinido; dejando de lado otro tipo de contratos como el de obra cierta, contratos eventuales, ocasionales y de temporada, etc. Los cuales estos no acarrearán ningún tipo de estabilidad.

1.5.- Contrato Indefinido

Los contratos de trabajo en el Ecuador determinan la actividad y el tiempo en el cual deberán ejercer la labor para cual fueron contratados, a tal razonamiento, decimos que en el país solo un tipo de contrato de trabajo genera estabilidad como tal y es el contrato indefinido, ya que este tipo de contrato se concierta porque no establece límites de tiempo, es por tal razón que es el contrato laboral más codiciado por los trabajadores y el que más se emplea en las empresas cuando buscan relaciones laborales a largo plazo, y para que el propio empleador pueda terminar la relación laboral debe obtener el visto bueno del respectivo inspector del trabajo justificando las causales por la cual se debería dar por terminado la labor del trabajador establecido en el Código del Trabajo.

Para comprender mejor este tema, en referencia también al artículo 327 de la norma suprema nos dispone que:

La Constitución de la República del Ecuador (2008), como uno de los principios de obligatoria aplicación, en materia laboral dispone:

“Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley” (pág. 151)

Por lo antes mencionado esto conlleva a la aplicación del contrato por tiempo indefinido para dignificar al hombre en la estabilidad laboral, puesto que no tiene normativas que puedan desfavorecer a los trabajadores en el ejercicio de sus labores, así también el principio de intangibilidad como tal alcanza su auge en el respeto y aplicación del mismo en tema laboral.

1.6.- Análisis del artículo 326 numeral 2 de la Constitución frente a la Reducción de la Jornada Laboral.

No hace falta mencionar de qué trata el principio de intangibilidad, ya que lo hemos concretado su significado antes en relación con la estabilidad laboral, ahora más bien mencionare la importancia que adquiere este principio y como este puede ser vulnerado bajo la actual situación que vive el país en el contexto del COVID-19 y los derechos laborales vulnerados hasta hoy de los trabajadores. Sin embargo, para este tipo de análisis hay que considerar la evolución histórica que ha tenido este principio en nuestro país, haciendo un breve resumen.

1.7.- Evolución histórica del principio de intangibilidad en el Ecuador

“La independencia del Derecho del trabajo o Derecho Laboral se refleja a través de principios y reglas protectorias propias que lo distinguen de las otras ramas del Derecho”. (Sánchez, 2022, pág. 79).

Los principios y las normas que conforman nuestra legislación, siguen una evolución y cambios que son menesteres para el mejoramiento y respeto de los derechos, en el ámbito laboral se han creado algunos para ser aplicados. La intangibilidad como principio laboral se empieza a describir concretamente según Vizcaíno en 1879 previsto en el texto constitucional, en el artículo 31, literal c, el que dispone: “El trabajo es un derecho y un deber social. Goza de la protección del Estado.

La ley asegura al trabajador el respeto a su dignidad, una existencia decorosa y una remuneración que cubra sus necesidades esenciales y las de su familia, y se regla por las siguientes normas fundamentales:

“a) la legislación del trabajo y su aplicación se sujetan a los principios del derecho social; b) el Estado propende a eliminar la desocupación y la subocupación; c) el Estado garantiza la intangibilidad de los derechos reconocidos a los trabajadores y adopta las medidas para su ampliación y mejoramiento.” (Aragon, 2019)

Así se ve por primera vez, que la normativa constitucional ecuatoriana garantiza el derecho al trabajo y vela por el reconocimiento del principio de intangibilidad de derechos de la clase obrera. Si hablamos de los derechos de los trabajadores ahora en la constitución que nos precede siempre se tendrá en cuenta el artículo 326 de la constitución el cual dispone los principios que

respaldan y protegen a cada uno de ellos. Y refiriéndonos a este tema, en el numeral 2 de dicho artículo dispone el principio de intangibilidad.

ANALISIS

En los artículos 325 y 326 de la norma suprema ecuatoriana se sustentan el ejercicio de los derechos laborales, estos siendo promulgados producto de la lucha del movimiento obrero por más de un siglo.

En la actualidad, los derechos laborales como tal se han visto vulnerados, así también los principios que abarcan los mismos, esto dado por la crisis sanitaria que aqueja al planeta sobre el coronavirus. Bajo este contexto con la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se ha querido poner una solución al tema económico y desempleo, apoyando a los grupos más vulnerables, sin embargo, lo tipificado en esta ley ha valido para el detrimento de los derechos laborales.

“El principio de intangibilidad, busca garantizar que los derechos constitucionales de los trabajadores no puedan ser tocados, para evitar que se desmejoren las condiciones y los beneficios ya reconocidos, este principio representa una garantía a los derechos laborales, que al analizarlo con la reducción emergente de la jornada de trabajo establecida en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se puede observar que al facultar a un empleador a disminuir la jornada de trabajo por motivos de fuerza mayor o caso fortuito, se vulnera el principio de intangibilidad, ya que se desmejora los derechos e ingresos de los trabajadores.”
(GONZÁLEZ, 2022)

Concorde a esta cita, el detrimento de este principio va por la disminución de la jornada de trabajo y cuando hacíamos alusión a que los derechos laborales no deben ser tocados por el poder público para el desconocimiento de los

mismos, la promulgación de esta ley hizo caso omiso a tal conceptualización, ya que el legislador mediante una nueva ley desmejoro las condiciones y prestaciones a favor de los trabajadores; porque no se puede valorar ningún tipo de acuerdo que vaya en contra de la normativa que protege los derechos adquiridos de la clase obrera-trabajadora por lo que a la vez vulnera también el principio a la seguridad jurídica.

“La seguridad jurídica es el requerimiento que toda sociedad moderna y libre necesita para desenvolverse racionalmente, dando estabilidad a los agentes productivos y en sí la certeza a los individuos acerca de cuáles son sus derechos y cuáles son sus deberes, pues la seguridad jurídica exige una respuesta para los diferentes conflictos que se suscitan en la convivencia humana, pues solo de esta manera se produce la estabilidad con la fidelidad al principio de legalidad” (Gutierrez, 1993)

Este concepto para ser mejor explicado refiere a la convicción que tienen las personas de que sus derechos y los de su familia estén bajo la protección de las leyes y sus autoridades y en cualquier procedimiento legal que se suscite este se vea realizado concorde a lo establecido en el marco jurídico ecuatoriano.

Con la promulgación de la Ley Humanitaria existe una grave vulneración al principio de intangibilidad, pues se han tocado los derechos de los trabajadores en perjuicio de ellos, irrespetando también el principio indubio pro-operario; es decir, que se deban aplicar normas en el sentido más favorable a los trabajadores. Los principios de intangibilidad, irrenunciabilidad, seguridad jurídica e indubio pro-operario se han visto vulnerados mediante la promulgación de esta ley.

Concorde a la reducción de la jornada laboral vale la pena mencionar que en 2015 según el INEC “en nuestro país había surgido un problema en el mercado laboral con la caída del empleo pleno y el empleo no adecuado. Y de acuerdo a eso, en 2016 se dictó la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo reformando ciertos aspectos del Código del Trabajo creando la figura de la reducción de la jornada laboral, manifestando que por acuerdo y durante no más de un año se podría reducir hasta el 25% con su respectiva rebaja al salario del trabajador, esto con la aprobación del propio Ministerio de Trabajo, creyendo que con tal participación de esa cartera de Estado se garantice la equidad en los acuerdos privados.” (Alban V. D., 2020)

Bajo este precepto en la pandemia por COVID-19, se denota con claridad que anteriormente a la emergencia sanitaria, como una norma o medida puede generar que un derecho fundamental y constitucional como el trabajo y el fin del mismo que es la preservación y/o estabilización de un empleo, puede quedar en completa anulación por la propia burocratización de los convenios privados afectando los principios laborales, y a mas de eso tener en cuenta lo que aplicaba tanto la Ley de Apoyo Humanitario, así los principios laborales tal como el de intangibilidad nunca llegaron a un alcance jurídico positivo para la seguridad de los derechos laborales.

En relación a este principio la Corte Constitucional en su sentencia N. 025-09-SEP-CC, 2009 menciona que:

“El concepto de Intangibilidad de los Derechos Laborales implica que ninguna ley o decreto puede establecer normas que menoscaben los derechos otorgados a los obreros, lo que es conocido como inderogabilidad in peius, ya que las normas que conforman los Derechos Laborales sirven como un mínimo para las normas posteriores que solo podrán mejorar dichas condiciones, nunca empeorarlas. Mediante este principio, las condiciones más beneficiosas otorgadas a los trabajadores no pueden ser desmejoradas por la ley ni por la voluntad colectiva o individual, sirven como una base a partir de la cual se busca mejorar las condiciones laborales del trabajador.” (Constitucional, SENTENCIA N.º 025-09-SEP-CC, 2009)

Lo que se menciona en esta sentencia queda completamente claro y explícito lo que en verdad implica tal principio y así tanto lo que dispone la Constitución y el Código de Trabajo en los derechos y principios laborales, los mismos son preceptos básicos para la obtención de un contrato de trabajo el cual genere estabilidad.

La Corte Constitucional a parte también ha creado una amplia serie de criterios sobre la intangibilidad que vale la pena acotar, así como la Sentencia N.º 093-14-SEP-CC el cual menciona que:

“El derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales, asociados con el principio de indubio pro operario constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el

constitucionalismo ecuatoriano” (Constitucional, Sentencia N. 093-14-SEP-CC, 2014)

La intangibilidad va a constituirse una fuente constitucional de protección a los derechos por los que la clase obrera-trabajadora ha luchado por siglos y lo que se estipulo en la Ley de Apoyo Humanitario deja de lado el fin de tal principio y respecto a lo tratado en párrafos anteriores bajo este concepto, los principios allegados a la intangibilidad como la irrenunciabilidad y el principio indubio pro-operario también se ven expuestos a vulneraciones. Los operadores de justicia deben saber que no pueden desconocer este derecho constitucional, a pesar de tener una emergencia sanitaria de por medio, se debe proveer y asegurar derechos ya que, con la reducción de las horas de trabajo, también disminuye el salario al cual tienen derecho cada uno de los individuos que pertenecen a esta clase obrera.

En cuanto a la jornada laboral se explica como la cantidad de horas que los trabajadores en una empresa o institución desempeñan sus actividades diarias y de acuerdo a este número de horas que realiza su prestación de servicios se establece la remuneración pertinente.

Con lo promulgado sobre la reducción de la jornada laboral esta conlleva a la disminución de la remuneración salarial, y consecuentemente, de su aporte a la seguridad social, dejando al trabajador siendo la parte más débil de la relación laboral, en una situación de eventual desventaja; esto es una forma de precarización del trabajo que constituye una verdadera regresión de los derechos reconocidos en la Constitución.

Y analizando los Acuerdos Ministeriales de acuerdo a la reducción, modificación y suspensión de la jornada laboral, a más de la Ley de Apoyo Humanitario en su articulado 20, se entenderá que existen algunas controversias sobre esta disposición legal, haciendo que el derecho del propio trabajador no sea progresivo sino que vaya en detrimento, ya que al reducirse el pago reduce la remuneración afectando al derecho a una vida digna, consagrado en nuestra Constitución, encontrándose el trabajador en una situación de precariedad al no satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia, como tal; circunstancia que será analizada en los siguientes capítulos de la presente investigación.

El principio de intangibilidad prohíbe que los derechos de los trabajadores sean tocados en detrimento de los mismos, sin embargo no prohíbe que estos sean modificados y al momento de hacerlo estos guarden armonía con el principio de progresividad, este siendo como lo manifiesta Roberto Mancilla: “es un principio interpretativo que establece que los derechos no pueden disminuir, tan solo pueden aumentar y progresar de una forma gradual” (Mancilla, 2015).

Así tras la reducción de la jornada laboral también hay que considerar la remuneración salarial a que tienen derecho los trabajadores, y consideramos eso a todo tipo de retribución que se da al trabajador como compensación por la prestación del servicio a la cual está ligado tal persona. En la Constitución de la República del Ecuador (2008) en su articulado 328 manifiesta:

“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.” (pág. 149)

Al saber que la carta magna de nuestra nación determina que la remuneración debe ser equitativa, para poder solventar todas las necesidades básicas del trabajador. Tras la pandemia por COVID-19, la reducción de la jornada laboral se hizo presente dando la facultad ahora al empleador de hacerlo, irrespetando lo que determina también los artículos 81 y 117 del Código del Trabajo, a la vez considerando el concepto que determina el artículo 79 de la norma antes mencionada, disponiendo que: “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” (Nacional, Código del Trabajo, 2005); y queriendo preponderar los derechos de los trabajadores en base a este apartado el principio tanto de intangibilidad e irrenunciabilidad debieran tener un aumento en su alcance jurídico, no obstante la situación es otra porque se da la afectación al principio constitucional de derechos dado por el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, afectando la remuneración y también lo que refiere al sector público como tal eso es lo que definía Mario Pasco Cosmopolis manifestaba que “por el tiempo que los servidores públicos permanezcan en el ejercicio de la magistratura, el salario no podrá ser alterado por el gobierno de

turno, es decir no podrá ser reducido. La garantía tiende a evitar la parcialidad en las decisiones de los magistrados, ante el temor de que su salario sea alterado intempestivamente, por amenazas circunstanciales ante las decisiones adversas al gobierno de turno o hacia un miembro del gobierno.” (Cosmopolis, 1994)

La irrenunciabilidad también forma parte del artículo 326 numeral 2 de la Constitución de la República, también contemplado en el artículo 4 del Código del Trabajo y a pesar de que el tema que este sujeta a más investigación, es el de la intangibilidad también hace falta mencionar lo que también acarrea este principio frente a tal problemática, como lo propone Aranda “el principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales se refiere básicamente a la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas cedidas por el derecho laboral en beneficio propio.”

Así este principio lo que intenta es proteger al trabajador en todo momento en el que este bajo la dependencia por cualquier prestación de servicio que haga en la relación laboral, es decir, desde que inicia hasta que termina su contrato, y una vez que concluye también intenta proteger los derechos emergentes de la relación laboral concluida.

En este sentido, según Murillo en base a la problemática que estamos investigando “Pese a la supremacía de la norma constitucional, se estarían celebrando renegociaciones laborales con la Ley Humanitaria que contendrían acuerdos que eventualmente podrían afectar este principio de irrenunciabilidad, que los viciarían de nulidad, por ende, estas disposiciones son inconstitucionales.” (Ortega, 2021, pág. 43) La irrenunciabilidad de derechos en conjunción con el principio de intangibilidad constituye importantes conquistas

sociales puesto que en el derecho al trabajo abarcan una categoría especial para tutelar los derechos de los trabajadores como parte vulnerable.

Por lo que, cada ley propuesta hasta la fecha no ha ayudado a los trabajadores a mantener una estabilidad laboral con una remuneración justa que permita a estas personas vivir en armonía. En nuestro país hay una realidad lamentable que se ha venido palpando y es el recorte masivo tanto en el sector privado como público, conjuntamente con la reducción de las remuneraciones, poniendo en peligro la justicia, la educación y lo más importante la salud con la entrada en vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario y en ella la reducción de la jornada laboral acarrea diferentes problemas, poniendo en peligro las familias y su calidad de vida.

Al respecto Lishet Ortega (2021), menciona:

“Al flexibilizar la jornada laboral, así como las vacaciones de los trabajadores el único beneficiado es el empleador, vulnerando los derechos de a igual trabajo igual remuneración, a la estabilidad laboral, a la no precarización laboral, a las 40 horas semanales de trabajo, el derecho a vacaciones adecuadas, a una vida decorosa, derechos que a fuego y sangre nuestra sociedad lo ha conseguido.” (Ortega, 2021, pág. 84)

Al analizar a fondo el artículo 326 y lo que significa que el principio de intangibilidad como el de irrenunciabilidad sean parte fundamental de los derechos de los trabajadores, estos en su alcance jurídico- normativo no llegan a su auge, por lo que antes habíamos manifestado tras el artículo 20 y lo tipificado en el constituye una vulneración grave a estos derechos. La norma contenida en la Ley Humanitaria vulnera el principio de intangibilidad y de irrenunciabilidad de

varios derechos establecidos en la Constitución, y también puede ser considerada como inconstitucional, ya que como la misma Carta Magna lo advierte, cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, o menoscabe el ejercicio de los derechos, quebranta todo derecho reconocido en la misma.

CAPÍTULO II

ACUERDOS MINISTERIALES MDT-077 Y MDT-080 Y LA LEY DE APOYO HUMANITARIO EN SU ALCANCE NORMATIVO RESPECTO AL DERECHO A UNA VIDA DIGNA DE LOS TRABAJADORES.

2.1.- Repercusiones en el Sector Laboral Ecuatoriano por la Pandemia del Virus SARS-COV-2

El sector laboral se ha visto muy afectado por el impacto que desato la declaratoria de emergencia sanitaria causada por el coronavirus. A través de las estadísticas planteadas por la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo hecha por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos se analizó la caída masiva del empleo en los meses que duro el confinamiento obligatorio, es decir, de marzo a junio y por segundo plano la reapertura económica después de tal confinamiento.

Declarado la emergencia sanitaria el poder ejecutivo estableció el estado de excepción a nivel nacional, en estos restringiendo el libre tránsito de las personas para evitar la no propagación del virus, con esta prohibición las clases presenciales fueron suspendidas, y otras actividades consideradas no

esenciales, como reuniones, deportes. Esto enmarcado en el decreto ejecutivo N. 1017. “A través de este decreto ejecutivo regulando todo lo antedicho, incluso dispone que las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional su movilización, facultando así al COE (Comité de Operaciones de Emergencia) establecer horarios y mecanismos de restricción a cada derecho suspendido. En este instrumento dispone, a los trabajadores que su actividad lo permita, se acojan al teletrabajo, según las disposiciones dictadas por la autoridad nacional de trabajo, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020.” (Armijos, 2021)

Así también los PYMES y las empresas grandes se vieron envueltas en este trágico problema, por lo que se ordenó también el teletrabajo, ya que sus empleadores no garantizaban como tal las condiciones de seguridad, salud, bienestar e higiene en sus respectivos puestos de trabajo. En ese aspecto se da el porqué del decaimiento económico, disminuyendo la producción y así las remuneraciones de cada uno de los trabajadores, constituyendo también una vulneración al derecho de una vida digna.

La disminución de la producción y en cuanto al decaimiento económico según el Banco Central del Ecuador expresa que desde el mes de marzo del año 2020:

“El Producto Interno Bruto decreció en 12,4% con respecto a igual período de 2019, la mayor caída trimestral observada desde el 2000. El PIB totalizó USD 15.790 millones en términos constantes y USD 23.550 millones en valores corrientes.” (Ecuador, 2020)

El declive económico se vio reflejado tanto en el mayor nivel de desempleo dado por tal problemática, como también el índice de participación laboral de las

personas en la tasa laboral por la reducción de la producción del mercado de trabajo.

Tanto que los “sectores más afectados fueron los del comercio al por mayor y al por menor, es decir, centros y locales comerciales excepto los dedicados a la producción y expendio de alimentos y servicios de primera necesidad; el de la hotelería y turismo; los espectáculos públicos (entretenimientos y recreación); el inmobiliario; la industria manufacturera, entre otros.” (Lencioni, 2020)

En base a este antecedente se expidieron normas con el fin de poder solventar en parte la crisis económica del país y las familias para poder resguardar el derecho al trabajo, una estabilidad laboral y una vida digna de los trabajadores ecuatorianos, siendo una de estas medidas la reducción emergente de la jornada laboral; no obstante, dichas normas al contrario de tutelar correctamente los mismos, se han prestado para que los empleadores amparados en estas normas “legalmente” transgredan varios derechos fundamentales de los cuales son titulares todo trabajador. Dichas normas son los acuerdos ministeriales **MDT-2020-077** y **MDT-2020-080**, y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, mismos que constituyen la piedra angular de la presente investigación y los cuales serán estudiados en las siguientes líneas.

2.2.-De la Jornada Laboral

La terminología jornada laboral hace referencia al periodo de tiempo de labores que un trabajador presta dentro de una empresa o con relación a su empleador, mismas que pueden ser calculadas de forma semanal o mensual, y en base a las cuales será calculada la remuneración de la cual es merecedor el

trabajador. En el ordenamiento jurídico ecuatoriano esta jornada puede ser completa o a tiempo parcial.

2.2.1.- De la Jornada Completa

Al respecto el Código de Trabajo en su artículo 47 establece que la jornada de trabajo máxima en el Ecuador es de 8 horas diarias, es decir 40 a la semana, y de 6 horas diarias para todas aquellas actividades que sean desarrolladas en el subsuelo; teniendo presente que estas se pueden extender cuando el trabajador haya realizado horas suplementarias y/o extraordinarias, las cuales deben ser canceladas al trabajador con un porcentaje extra. Existe además la denominada jornada especial en la cual las comisiones sectoriales y de trabajo están facultadas para determinar en qué tipo de actividades o industrias no está permitido laborar la jornada completa de trabajo antes mencionada, correspondiéndoles determinar el número de horas a laborar en la mismas. Para el caso de los adolescentes la jornada de trabajo es de 6 horas también, con un máximo de tiempo de labores de 5 días a la semana.

2.2.2.- De la Jornada Parcial

Al referirnos a jornada de trabajo parcial debemos tener claro que es aquella en la que el trabajador presta sus servicios por un periodo de tiempo inferior a las 8 horas diarias o 40 semanales, jornada en la cual la remuneración percibida por el trabajador será fijada acorde a las horas laboradas en el mes o semana. Este tipo de jornada por lo general es de 4 horas diarias, es decir de 20 a la semana, misma que de igual manera podrá extenderse por concepto de horas suplementarias y/o extraordinarias, las cuales deberán ser pagadas al trabajador con los recargos correspondientes.

2.3.- La Ley de Apoyo Humanitario

El mes de diciembre del año 2019 en la ciudad de Wuhan- China, se da a conocer la noticia de la llegada del virus SARS-COV-2, mismo que ocasionaría una de pandemias con mayor impacto económico y social vistas en los últimos cien años a nivel mundial. En Ecuador esta enfermedad llegaría en febrero del 2020, a raíz de eso el presidente de la República del Ecuador declaró un estado de emergencia a nivel nacional, otorgándole la facultad al Ministerio de Salud Pública, para que pueda sobrellevar la situación de la mejor forma posible y evitar que se propague la enfermedad.

Frente a este panorama se tornó indispensable incorporar a nivel nacional varias medidas que ayuden a mitigar los efectos generados en el ámbito de la salud, procurando que las mismas afecten lo menos posible las actividades laborales de los ciudadanos ecuatorianos, a fin de garantizar la salud y seguridad de todas las personas y a la vez prever un impacto menor en la economía del trabajador y su familia y a las relaciones laborales.

Es en este punto donde se crea la denominada Ley de Apoyo Humanitario, la cual entra en vigencia el 22 de junio del 2020, cuerpo normativo que tenía la finalidad de preservar las fuentes de empleo de los ecuatorianos, las cuales se vieron en notorio peligro por la crisis económica que afectó cada empleador a nivel nacional; normativa que se crea a la par con varios acuerdos ministeriales que al igual que la primera buscaban flexibilizar las condiciones de trabajo con el objetivo primordial de precautelar el bienestar de ambas partes intervinientes en esta relación, a fin de garantizar la estabilidad laboral de los ecuatorianos pero sin que esto represente afecciones a los intereses o derechos del empleador. La mentada Ley de Apoyo Humanitario (2020) dentro de su artículo 20 consagra

una disposición que permite la reducción de la jornada laboral de los trabajadores ecuatorianos, mismo que de forma expresa establece:

“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. 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” (pág. 10).

La norma invocada claramente refleja que el legislador abrió una amplia posibilidad a que los empleadores reduzcan la jornada laboral de sus trabajadores al 50 %, cuando concurren circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor, es decir, se trató de poner un límite a la aplicabilidad de esta norma, con el objetivo de que la misma pueda ser invocada únicamente cuando se verifiquen estos presupuestos exigidos por la ley, evitando se haga uso indebido por parte de los empleadores, lo cual en la realidad no aconteció de tal manera, puesto que casi la totalidad de empleadores a nivel nacional aplicaron de forma errónea esta norma, al reducir la jornada de trabajo sin que hayan justificado caso fortuito o fuerza mayor.

A más de la irregularidad con la que se aplicó esta norma consagrada en la ley de apoyo humanitario, es indispensable hacer referencia principalmente a las consecuencias devenidas de forma directa en la vida de cada uno de los trabajadores y sus familias con la promulgación de la misma, puesto que la reducción de la jornada laboral que fue aplicada a miles de ecuatorianos por obvias razones generó disminución de la remuneración percibida por los mismos, ocasionando limitación y escasez económica, que afectó a miles de familias ecuatorianas las cuales ni con la remuneración correspondiente a la jornada completa podían cubrir los gastos básicos, peor aún con una remuneración reducida, afectando varios derechos fundamentales de los trabajadores, los cuales serán analizados a profundidad en líneas posteriores.

2.4.-Acuerdos Ministeriales

Los acuerdos ministeriales se definen como actos administrativos, que son expedidos por la autoridad competente los cuales tienen decisiones que son de carácter general. (Oficial, REGLAMENTO PARA APROBACION, REFORMAS ACUERDOS MINISTERIO DEL DEPORTE, 2013)

Ya aclarando una vez el significado de lo que son los Acuerdos Ministeriales, en el sector laboral el Ministerio de Trabajo expidió varios acuerdos con la finalidad de que las personas estén protegidas, en este caso específicamente será sobre los derechos que resguardan a los trabajadores y empleadores, los acuerdos fueron expedidos sobre medidas que ya están contempladas en el Código del Trabajo, es decir, con esta creación no se trata de nuevas regulaciones, sino más bien de orientaciones para poder aplicar la normativa existente; estos siendo: Los Acuerdos Ministeriales N. MDT-2020-076, MDT-2020-077, MDT-2020-080, MDT-2020-081, MDT-2020-093, MDT-2020-

0118, sin embargo solo entraremos en estudio de dos Acuerdos Ministeriales que refieren a la aplicación de la jornada laboral, estos siendo MDT-2020-077 y MDT-2020-080.

2.4.1.-Acuerdo Ministerial MDT-2020-077

Este acuerdo ministerial fue suscrito el 15 de Marzo de 2020, en el cual se expidió las directrices para la aplicación de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria, con el inminente objetivo de viabilizar y regular la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, así permitiendo y dando al empleador la potestad de aplicar las modificaciones que crea convenientes siempre y cuando estén apegadas a la ley, como lo establece el artículo 3 de tal acuerdo. Por lo cual se realizará un análisis respectivo de cada artículo con el fin de verificar cual es el alcance normativo de los mismos y como estos inciden en los derechos de los trabajadores, siendo estos positivos o negativos.

2.4.1.1.- Reducción de la Jornada Laboral Expresada en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-077

El acuerdo ministerial MDT-2020-077, fue incorporado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano con la finalidad de implementar ciertas medidas para combatir y evitar se pierdan fuentes de empleo a causa de la calamidad sanitaria suscitada a nivel mundial, siendo el objeto del presente acuerdo, emitir las directrices necesarias para que se reduzca, suspenda o disminuya la jornada laboral, a efecto de sugerir la aplicación de estas medidas como primera opción antes de que se tome como alternativa la terminación de la relación laboral, y

además emitir las directrices necesarias para evitar arbitrariedades por parte de los empleadores. Acuerdo que, en su artículo cuarto, dispone:

“Art. 4.- De la reducción emergente de la jornada laboral. - Durante la emergencia sanitaria declarada, por un periodo no mayor a 6 meses, renovables hasta por seis meses más por una sola ocasión; se acordará adoptar la disminución de la jornada de trabajo referida en el artículo 47.1 del Código de Trabajo, en los términos previstos en dicho cuerpo legal, en virtud de la pandemia provocada por el corona virus.

Es necesario mencionar que este acuerdo es incorporado en nuestra legislación antes de la entrada en vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, pero es notoria la similitud que guarda el mismo con el artículo 20 del cuerpo legal antes analizado, ya que ambos permiten la reducción de la jornada laboral por un periodo de tiempo no máximo a 12 meses según la norma invocada, mientras que en la ley publicada de forma posterior se amplía este tiempo a 24 meses; norma que se constituía como la última alternativa a ser aplicada para evitar se pierdan fuentes de empleo, puesto que para aquellas actividades en las que por su naturaleza podían ser realizadas mediante teletrabajo, se debía priorizar esta medida para así no afectar la remuneración de los trabajadores, lo cual tampoco ocurrió, ya que en miles de casos a más del teletrabajo también se redujo la jornada laboral, a 4 horas diarias, y en casos más extremos incluso a 2 horas, durante 3 días a la semana, lo cual nos lleva a la pregunta ¿Cuánto dinero percibían estos trabajadores si el sueldo básico a la fecha era de \$400 dólares?.

Esta pregunta nos lleva a la conclusión de que un trabajador que generalmente gana el sueldo básico al ser este el predominante en el común de

los ecuatorianos que fueron víctimas de esta reducción; percibía una remuneración que oscilaba entre los \$150 y \$225 dólares en el mejor de los casos, ¿dinero que es suficiente para garantizar una vida digna a las personas como lo dispone la Constitución de la República?, pregunta que tiene una clara y contundente respuesta que es no; circunstancia que se origina de la promulgación de normas que contravienen lo dispuesto en la Norma Suprema ecuatoriana.

Desde un aspecto general, la reducción de la jornada laboral fue promulgada en un evento de fuerza mayor ya que hubo un estado de emergencia sanitaria; bajo ese punto al crear este acuerdo y con la incidencia que tuvo la pandemia y su impacto en el ámbito laboral, llegó a causar un cambio radical en la jornada laboral establecida en el artículo 47 del Código del Trabajo, situación que como se viene manifestando contraviene expresas disposiciones Constitucionales.

2.4.2.- Modificación Emergente de la Jornada Laboral

Según el artículo 5 del presente Acuerdo nos plantea la modificación de la jornada laboral, dispone que el empleador del sector privado tiene la potestad para poder precautelar la producción y/o actividades a la cual estén inmersos, este puede modificar la jornada de trabajo incluyendo los fines de semana, siguiendo el contexto del artículo 52 del Código del Trabajo el cual manifiesta que solo se puede dar por dos circunstancias:

“1. Necesidad de evitar un grave daño al establecimiento o explotación amenazado por la inminencia de un accidente; y, en general, por caso fortuito o fuerza mayor que demande

atención impostergable...2. La condición manifiesta de que la industria, explotación o labor no pueda interrumpirse por la naturaleza de las necesidades que satisfacen, por razones de carácter técnico o porque su interrupción irroge perjuicios al interés público.” (Nacional, Código del Trabajo, 2022)

Sin esas dos circunstancias el empleador no puede modificar la jornada del propio trabajador, ya que también no se debe permitir violentar las normas que refieren a la jornada máxima de trabajo.

En cuanto a este artículo, no se tiene mucha incidencia en el contexto de la reducción de la jornada laboral, ya que solo como bien se define refiere a una modificación y en parte no ha sido mayormente utilizada sino más bien por las empresas que se dedican a la producción de alimentos y salud. No obstante, este artículo se reformaría con el Acuerdo Ministerial MDT-2020-080 que posteriormente lo abordaremos.

2.4.3.- Suspensión Emergente de la Jornada Laboral

Continuando con el análisis del Acuerdo Ministerial el articulado 6 contempla la suspensión de la jornada laboral, se detalla en la norma que solo se podía aplicar en las empresas cuya labor no pueda ser realizada por teletrabajo, a más de no poder sujetarse a una modificación o reducción de la jornada de trabajo. Teniendo en cuenta estos aspectos, al empleador como tal se le podía facultar suspender la jornada laboral, sin que esto implique la terminación de la relación de trabajo y una vez terminada la declaratoria de emergencia sanitaria el trabajador tendría por obligación recuperar las horas de trabajo perdidas sin tener el mismo derecho a recargos.

En cuanto a este artículo, podemos aducir que hasta en la actualidad se ha considerado un modelo difícilmente aplicable, por lo que acarrea esta medida. La respuesta está en que, se consideraba fundamental crear medidas que acarreen un alivio en la carga salarial con el fin de poder preservar el empleo en el estado de emergencia sanitaria y la inminente crisis económica; sin embargo, la medida impuesta por el órgano rector como es el Ministerio de Trabajo no llegaba a cumplir con el fin planteado, puesto que se presentaba el mismo en un plano irracional.

Explicando de mejor manera, decimos que el empleador tenía que seguir pagando las remuneraciones correspondientes y los beneficios sociales a los trabajadores, esto sin haber trabajado y a más de no tener la producción que acarrea su actividad laboral. “A su vez, acabada la declaratoria de emergencia el trabajador tenía que recuperar el banco de horas que se perdieron, pero tal cuestión resultaba utópica, pues: compañías que adoptaron la medida de suspensión durante más de setenta días, acumulaban un banco de más de quinientas horas, cuya recuperación plena resultaba una ficción.” (Alban V. C., 2020)

A más de lo planteado, también se origina una problemática en el pago de la remuneración a los trabajadores, ya que al suspender el trabajo por ende se deja de acarrear ingresos, por lo tanto, ¿Cómo se pretende seguir pagando los salarios a los trabajadores?, si por este evento de fuerza mayor no se puede seguir laborando y produciendo normalmente como se debería. En este sentido no se puede encontrar un equilibrio entre los intereses del trabajador como del empleador, ya que el dinero que se requiere para mantener el pago de la

remuneración a los trabajadores, no está acorde a la sustentabilidad del empleador por la no producción de la actividad laboral a la cual están dedicados.

2.4.4.- Recuperación Respecto a la Suspensión Emergente de la Jornada Laboral

En cuanto al artículo 7 de tal acuerdo, no se alude mucho análisis al respecto ya que de modo general tal apartado, explica que el trabajador recuperara las horas perdidas de trabajo respecto de la suspensión de la jornada laboral por concepto de la declaratoria de emergencia sanitaria, realizándose una vez que termine tal declaratoria.

A la vez no se realiza recargos por ningún concepto de horas tanto extraordinarias como suplementarias por el periodo de recuperación de horas de trabajo. El trabajador tendrá que acogerse a este régimen como obligación y en caso de no hacerlo tendrá que devolver la remuneración que recibió durante la suspensión de la jornada laboral. Por otra parte, los trabajadores no tendrán la obligación de recuperar las horas mientras ellos hayan sido requeridos durante la declaratoria de emergencia y la eventual suspensión del trabajo.

2.4.5.- Registro y Terminación

Para poder aplicar las disposiciones emitidas en tal acuerdo, se habría que tomar las directrices emitidas en el artículo 8, estas disposiciones en si consisten en llenar un formulario que constaba en la plataforma del SUT (Sistema Único de Trabajadores) el cual es un instrumento de gestión laboral el cual compromete a todos los sistemas involucrados para el registro de tramites

de empresas y entidades públicas y privadas; así también se necesita tener la autorización del Director Regional del Trabajo que será emitida mediante la misma plataforma SUT y una vez dada tal autorización, esta será expresada a los trabajadores por cualquier medio que esté disponible para su notificación. A partir de estos parámetros el Ministerio de Trabajo tendrá que realizar los controles necesarios para un completo cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

Conforme lo anterior, estos términos de reducción, modificación y suspensión podrán terminar por una de dos circunstancias, las cuales son: a) por acuerdo de las partes, y; b) por haber finalizado la declaratoria de emergencia.

Habiendo analizado el contenido del acuerdo en mención vemos como este repercute considerablemente en el derecho al trabajo, a la remuneración, y a la propia vida digna del trabajador, puesto que como lo describimos en líneas anteriores hay ciertas problemáticas en cuanto a ¿Cómo se podría preservar la remuneración del mismo trabajador si se deja de producir los ingresos necesarios en la actividad que desarrolla? Así poniendo al empleador en una situación bastante difícil para también poder ofrecerle una estabilidad laboral.

Cabe recalcar que también al no tener establecido como tal la reducción emergente de la jornada laboral en el Código del Trabajo, el artículo 4 del presente acuerdo se convirtió en inaplicable, puesto a la menor jerarquía que los acuerdos tienen con respecto a las leyes orgánicas y a la vez se vuelven contradictorias, dada esta situación se tuvo que incorporar a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en su articulado 20 la reducción emergente de la jornada laboral, cuestión que la trataremos más adelante.

2.5.- Acuerdo Ministerial MDT-2020-080

El 28 de marzo del año 2020 el Ministerio de Trabajo emite el acuerdo ministerial signado con número MDT-2020-080, con el fin de reformar parcialmente el Acuerdo Ministerial MDT-2020-077 anteriormente analizado, sustituyendo el artículo 5 y a la vez el inciso 2 del artículo 7, incluyendo además 3 nuevos artículos, siendo estos el 10, 11 y 12.

En lo referente al artículo 1 en el acuerdo materia de análisis se dispone que se sustituya el articulado 5 del acuerdo MDT-2020-077 por el siguiente texto:

“Durante la emergencia sanitaria declarada, el empleador del sector privado podrá modificar de manera emergente la jornada laboral de sus trabajadores, incluyendo el trabajo en sábados y domingos, de conformidad con el artículo 52 del Código del Trabajo, a fin de precautelar las actividades laborales, prestación de servicios y/o producción, sin violentar las normas referentes a la jornada máxima de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo, garantizando el descanso del trabajador por dos días consecutivos conforme a la Ley”.

Como podemos observar en este texto citado, en la reforma en mención solo se amplía la parte final del artículo 5, añadiendo que se debe garantizar a los trabajadores el descanso de dos días como lo establece la ley, circunstancia que no se encontraba regulada en el articulado reformado. Sin embargo, no cambia absolutamente nada en el análisis anterior ya que la reducción de la jornada laboral sigue vigente en el nuevo texto.

En el artículo 2 del acuerdo ministerial MDT-2020-080, acontece similar situación, puesto que se reforma al artículo 7, en el cual se amplía el tiempo para la recuperación de las horas no laboradas, mismo que pasa de tres horas diarias a generalizar doce horas semanales y aumentando la jornada de los días

sábados de cuatro a ocho. En el artículo 3 del acuerdo materia de análisis se evidencia un aspecto que resulta relevante para el tema analizado, puesto que se incorpora un nuevo artículo en el cual se dispone el pago de las remuneraciones no percibidas por los trabajadores durante el tiempo que dure la reducción de la jornada laboral, haciendo constar expresamente que este artículo se implementa debido a que la remuneración de los trabajadores es irrenunciable; artículo que desde una óptica general intenta evitar la transgresión de los derechos de los trabajadores; circunstancia que no aconteció en la realidad, debido a una falencia expresada en el mismo artículo analizado, en el cual se dispone que por común acuerdo entre el trabajador y empleador, se establecerán las fechas en que se entregara este pago, es decir dejando al libre albedrio de estos, o peor aún a criterio y voluntad del empleador, razón por la cual hasta la presente fecha no se ha dado tal circunstancia.

En el artículo cuarto del acuerdo analizado, se faculta al empleador a elegir la fecha de inicio y terminación del periodo de vacaciones de los trabajadores, expresando además que las mismas podrán ser adelantadas siempre y cuando exista el consentimiento del trabajador para tal efecto. En este artículo se evidencia una circunstancia particular, al autorizar al empleador para que adopte “las medidas necesarias” para evitar que la situación del trabajador empeore, hecho que resulta paradójico puesto que se atribuye al empleador facultades nunca antes vistas, dotándole de poder de decisión sobre el goce de vacaciones del trabajador, hecho que por obvias razones sería utilizado en beneficio propio de estos, mas no en pro de los intereses de la parte más débil de esta relación, norma que sirvió de fundamento para que los empleadores

impongan a los trabajadores adelantar su periodo de vacaciones, sin que exista de por medio la aceptación de estos.

Finalmente, el artículo 5 de este acuerdo dispone que entre el empleador y trabajador se podrá acordar ciertas modalidades de trabajo, cuando exista dificultad o imposibilidad de movilización, o en general cuando el traslado a los lugares de trabajo implique peligro a la salud de los mismos por existir riesgo de contagio, norma que intenta prevenir la propagación del virus, pero que al igual que las antes analizadas tuvo un trasfondo perjudicial para el trabajador, ya que la medida aplicada de forma general en la mayor parte de empresas y por los empleadores, fue la reducción de la jornada laboral, ya que esta medida permitía al empleador reducir la remuneración.

2.6.- De la Reducción de la Jornada Laboral en el Código de Trabajo

La calamidad sanitaria generada por la llegada del virus SRAS-COV-2 al país a más de obligar a la creación de los cuerpos normativos antes detallados, también origino que el Código de Trabajo ecuatoriano, contemple en el artículo 47 de este cuerpo legal, un numeral que expresamente dispone:

“Previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.”

Disposición que contempla dos aspectos muy particulares y merecedores de análisis, puesto que por un lado tenemos lo establecido en este cuerpo legal acerca del tiempo máximo de duración de la disminución de la jornada laboral,

mismo que según la norma citada es de 6 meses, renovable por el mismo periodo una sola vez, es decir un tiempo máximo de 12 meses. Tenemos además la disposición consagrada en el artículo 4 del acuerdo ministerial 077, el cual consagra idéntico tiempo como plazo máximo para la duración de la jornada laboral disminuida.

Por otro lado, tenemos lo consagrado en el artículo 20 de la ley de apoyo humanitario acerca del tiempo máximo de duración de la jornada laboral disminuida, mismo que según esta norma es de 1 año renovable por el mismo tiempo por una sola vez, circunstancia que refleja una primera contradicción entre estos cuerpos normativos, circunstancia que generó una clara problemática que debió ser subsanada por parte de las autoridades competentes, ya que tenemos dos cuerpos legales que establecen dos tiempos distintos para una misma situación, hecho que nunca sucedió y que fue generador de la aplicación maliciosa de cientos de empleadores, los cuales por ser favorable a sus intereses se acogieron a lo consagrado en la Ley de Apoyo Humanitario, puesto que esta otorga un mayor plazo para la disminución de la jornada laboral.

Similar caso acontece con lo consagrado en el artículo 20 de la Ley Humanitaria en concordancia con lo expresado en el artículo 4 del acuerdo ministerial número 077, en los cuales de idéntica forma se otorga la facultad de disminuir la jornada laboral a criterio del empleador, quedando en manos de este la decisión de reducir o no la misma, mientras que la norma citada del CT, menciona expresamente que deberá concurrir el acuerdo de voluntades de las partes para que proceda la mencionada reducción y que a más de eso deberán contar con la aprobación del Ministerio de Trabajo para tal efecto, lo cual

tampoco fue respetado por los empleadores, quienes nuevamente se acogieron a lo dispuesto en la Ley Humanitaria.

Según cifras del Ministerio de Trabajo para finales del año 2021 existían alrededor de 17000 personas que siguen prestando sus servicios bajo una jornada laboral reducida, al amparo de las normas consagradas en la ley de apoyo humanitario para tal efecto, hecho que permite evidenciar que en la actualidad existen empleadores que bajo el supuesto amparo de estas normas obligan a sus trabajadores a prestar sus servicios bajo una jornada laboral disminuida irrespetando las disposiciones contempladas en el Código de Trabajo, alterando además la naturaleza del contrato individual de trabajo.

Lo cual vislumbra además la realidad diaria a la que se tienen enfrentar miles de trabajadores para solventar los gastos diarios de sus familias, quienes por el temor de perder sus empleos, aceptan laborar bajo jornadas reducidas, es decir por ciertas horas a la semana, hecho que ocurre aun cuando ya se pudo superar la calamidad sanitaria generada por el SARS-COV-2, y lo que se busca actualmente es la reactivación económica del país; por lo que, lo correcto sería que todos los trabajadores a los que se aplicó la mentada reducción, retomen su jornada normal, lo cual no ocurre; pero aun, se podría esperar que las horas no laboradas en la época pico de la pandemia sean recuperadas, o que las remuneraciones no percibidas sean pagadas, razón por lo cual ciertas disposiciones contempladas “en favor” de los trabajadores, quedan en simple papel al no existir un mecanismo idóneo que garantice el cabal cumplimiento de las mismas, lo cual claramente transgrede varios derechos y principios constitucionales que serán abordados y analizados en el tercer capítulo de la presente investigación.

CAPÍTULO III

Relación Jurídica entre la Constitución, la Ley de Apoyo Humanitario y los Acuerdos Ministeriales MDT-2020- 077 y 080.

3.1. Del Derecho a una Vida Digna

El derecho a una vida digna está íntimamente ligado a lo que se conoce como la dignidad humana, término que hace referencia a la libertad de la persona como el valor supremo al que todo ordenamiento debe llegar, para lo cual se debe garantizar el ejercicio eficaz de todos los derechos consagrados en los Tratados Internacionales de Derechos Humanos en relación a los establecidos en nuestra Carta Magna, todo esto bajo el objetivo de que la identidad de las personas sea respetada en todo momento.

Daniela Bonilla menciona que el derecho a una vida digna es aquel que busca que todas las personas gocen de un modo de vida por lo menos modesto, dotado de todas las necesidades básicas e indispensables para un correcto desarrollo de todos los integrantes de la familia, derecho cuyo cumplimiento recae mayormente en el Estado, al ser este quien debe incorporar las políticas y

demás mecanismos jurídicos tendientes a garantizar el correcto ejercicio de este derecho (Daniela Bonilla, 2017.).

La Carta Magna ecuatoriana en su capítulo sexto específicamente en el artículo 66 numeral segundo, establece que el Estado está obligado a garantizar la vida digna como uno de los derechos de libertad de los ecuatorianos, al disponer:

“El derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad social y otros servicios sociales necesarios” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, pág. 32).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, en su preámbulo establece que la justicia tiene como objetivo primordial el reconocimiento y protección de la dignidad humana como un derecho inherente e inalienable de toda persona. Texto que es desarrollado de forma más amplia en el artículo 25 de este cuerpo normativo, el cual dispone:

“Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud, bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios” (Asamblea General de las Naciones Unidas, Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948, pág. 9)

Según lo mencionado podemos decir que la vida digna es un Derecho humano inherente a toda persona, es decir, del cual se es titular desde el momento del nacimiento, mismo que está orientado a garantizar que las

personas al menos estén dotadas de alimentación, vestimenta, educación, salud, etc.

El derecho a una vida digna está estrechamente relacionado con el derecho al trabajo, puesto que, como bien menciona el artículo 33 de nuestra Carta Magna, este derecho constituye la base económica de todo individuo el cual le permite alcanzar la realización personal y una vida digna, razón por la cual la remuneración que perciben los trabajadores es irrenunciable, intangible e inalienable, es decir que no pueda ser tocada ni modificada bajo ningún argumento, disposición que la encontramos consagrada en el artículo 326 numeral segundo de la Constitución de la Republica.

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en su numeral tercero, dispone:

“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” (pág. 8)

En concordancia con lo dispuesto en este instrumento internacional tenemos lo consagrado en el artículo 328 de nuestra Norma Suprema antes citado, el cual establece que los trabajadores tienen derecho a percibir una remuneración que sea justa y acorde a las actividades que este desempeña, la cual le permita satisfacer por lo menos las necesidades más básicas para llevar una vida digna, es decir que le permita solventar los gastos correspondientes a alimentación, salud, educación y vestimenta; derechos que con la reducción de

la jornada laboral en nuestra legislación fueron notoriamente transgredidos, puesto que como fue de conocimiento público, miles de personas no contaban con recursos económicos ni para al menos alimentarse, peor aún para acceder a atención médica que era tan necesaria en la época pico de la pandemia.

3.2.- De la Progresividad y la Prohibición de Regresividad de los Derechos

El principio de progresividad y prohibición de regresividad de Derechos fue incorporado por primera vez en el Derecho internacional, específicamente en el Pacto de los Derechos Civiles, Políticos y Sociales, creado por la asamblea general de la Naciones Unidas en el año de 1966 con la finalidad de que los Estados parte implementen los mecanismos jurídicos necesarios para garantizar de forma progresiva el goce efectivo de los derechos consagrados en el mismo, es decir de manera creciente sin que se incurran en retrocesos que representen el detrimento o limitación de estos derechos.

Circunstancia que la encontramos desarrollada en el artículo segundo numeral 1 del mencionado Pacto, el cual textualmente dispone:

“Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos” (pág. 2)

En el mentado Pacto se expresa además que los Estados parte de manera excepcional podrán limitar el ejercicio de estos derechos únicamente cuando sea necesario para garantizar el bienestar colectivo, siempre y cuando exista una necesidad inminente que justifique tal hecho, quedando claro que la incorporación de normas regresivas en los Estados suscritos y ratificados en este pacto, constituiría un claro incumplimiento a las disposiciones expresadas en el mismos.

De forma similar el Protocolo de San Salvador establece en su artículo primero la obligación a los Estados parte, de que incorporen las medidas jurídicas internas eficaces que permitan garantizar el desarrollo progresivo de los Derechos Humanos, para lo cual deben invertir los recursos económicos que sean necesarios para evitar algún grado de retroceso en los mismos.

En la legislación ecuatoriana la Constitución de la República (2008), al igual que los Instrumentos Internacionales analizados, también contempla la progresividad de los Derechos como una garantía constitucional, al establecer en su artículo 11 numeral 8:

“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” (pág. 12).

Como se puede denotar en las disposiciones invocadas, si bien existen normas contempladas en Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos y en la Norma Suprema ecuatoriana en las que de forma expresa se prohíbe la regresión de derechos, existen varios Estados parte de este instrumento que amparados en esta posibilidad han incorporado normas regresivas dentro de sus ordenamientos jurídicos, argumentando una necesidad colectiva; lo cual se origina a causa de la situación excepcional contemplada en el Pacto de Derechos Civiles, Sociales y Políticos.

Al respecto de esta posibilidad que brinda el Pacto analizado para que los Estados incurran de forma excepcional en una regresión de Derechos, la tratadista Diana Guarnizo menciona que tal hecho resulta paradójico y contradictorio, puesto que la finalidad de incorporar disposiciones que prohíban la regresión de los Derechos consagrados en el mismo, no va a ser cumplida a cabalidad por los Estados parte, puesto que se abre una brecha permisiva de tal circunstancia, lo cual por obvias razones afectara la vigencia, el avance y la protección de los Derechos consagrados en la Declaración de los Derechos Humanos y demás Instrumentos analizados.

Hecho que se pudo evidenciar en el Estado ecuatoriano en el año 2020, con la incorporación de los decretos ministeriales 077 y 080 emitidos por el Ministerio de Trabajo y con la entrada en vigencia de la Ley Humanitaria. Cuerpos normativos en los que se implementan normas que incurrieron en un claro retroceso en lo correspondiente al ámbito laboral, al reducir la jornada trabajo y por ende la remuneración de miles de personas, circunstancia que tuvo como resultado el detrimento de forma directa de los principios de prohibición de

regresividad, de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales, lo cual de forma conexas violentó el Derecho a una vida digna tutelado en nuestra Carta Magna y en varios Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos.

Es necesario recalcar que aun cuando en la actualidad a nivel mundial se busca la reactivación económica, a fin de superar la crisis generada a causa de la pandemia, aún existen cientos de personas que siguen prestando sus servicios de forma irregular, es decir bajo una jornada de trabajo reducida al amparo de las normas contempladas en el Código de Trabajo y en la Ley Humanitaria, hecho que permite denotar un claro irrespeto a los dispuesto en nuestra Carta Magna y en Tratados y Convenios Internacionales.

3.3.- Análisis de la constitucionalidad del artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario y de los Acuerdos Ministeriales MDT-2020 077 y 080

3.3.1.- Definición del Termino Inconstitucional

El diccionario de la Real Academia Española menciona que el término “inconstitucional” hace referencia a toda aquella norma jurídica o resolución que contraria la Constitución, y que por tal motivo debe ser declarado sin validez legal alguna por parte del máximo órgano de control Constitucional, el cual está obligado a aplicar los recursos y procedimientos creados para tal efecto, para que de esta manera se garantice la supremacía de la Carta Magna por encima de todas las demás leyes que forma parte del ordenamiento jurídico. (Diccionario de la Real Academia Española, dle.rae.es, 2022).

De forma similar el jurista argentino Jorge Rodríguez, menciona que la inconstitucionalidad es una terminología eminentemente jurídica aplicada para

referirnos a cualquier norma que ha sido incorporada en el ordenamiento jurídico de un Estado contrariando las disposiciones de rango Constitucional, al no cumplir los parámetros exigidos para que la misma posea validez legal, por lo cual las mismas deben ser modificadas o derogadas para garantizar el orden jerárquico de Constitución por encima de los cuerpos normativos infra constitucionales. (Jorge L. Rodríguez, 2015)

Según las definiciones citadas podemos entender que el termino inconstitucionalidad hace referencia a toda norma o resolución que es contraria a la Constitución, la cual debe ser retirada del ordenamiento jurídico o para el caso de las resoluciones que estas no tengan validez, para evitar que se generen efectos jurídicos que afecten los derechos o intereses de las personas. Procedimiento que en el ordenamiento jurídico ecuatoriano se encuentra a cargo de la Corte Constitucional al ser este el órgano encargado por mandato expreso de la ley, a través del llamado control de Constitucionalidad de la norma.

3.2.- Del Control de Constitucionalidad

El doctrinario Gil Barragán Romero menciona que el denominado control de Constitucionalidad es una herramienta jurídica incorporada en todos los Estados Constitucionales de Derecho, que tiene por finalidad garantizar un Estado en donde prime la democracia, mismo que tiene la finalidad de controlar y verificar la correcta armonía entre las normas jurídicas y las resoluciones administrativas y judiciales, con respecto a la Constitución. Mecanismo que busca garantizar el respeto del principio de supremacía de la Constitución,

depurando “derogando”, las normas que sean contrarias a la Norma Suprema (Gil Barragan Romero, 2015).

El diccionario de la Real Academia Española define al control de Constitucionalidad como la atribución otorgada a la máxima autoridad de un Estado en materia Constitucional, para que verifique la correcta armonía entre la Constitución y demás normas cuerpos normativos de inferior jerarquía a esta (Diccionario de la Real Academia Española, 2022).

Como se mencionó anteriormente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano el control de constitucionalidad está a cargo de la Corte Constitucional, esto según lo dispuesto en el artículo 436 de nuestra Carta Magna, en el cual encontramos contempladas como una de las atribuciones de esta, la siguiente:

“Conocer y resolver las acciones de inconstitucionalidad, por el fondo o la forma, contra actos normativos de carácter general emitidos por órganos y autoridades del Estado. La declaratoria de inconstitucionalidad tendrá como efecto la invalidez del acto normativo impugnado” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, pág. 193).

3.2.1.- De la Acción Pública de Inconstitucionalidad

El jurista Hernán Pérez Loose define a la acción de inconstitucionalidad como aquella garantía jurisdiccional que puede ser presentada por cualquier persona, con la finalidad de que una norma jurídica sea removida del

ordenamiento jurídico cuando por su fondo o forma sea contraria a la Constitución (Hernán Pérez Loose, 2018.).

Al respecto el artículo 98 de la LOGJCC, establece:

“La acción pública de inconstitucionalidad podrá ser propuesta por cualquier persona. La Corte Constitucional conocerá sobre las acciones de inconstitucionalidad respecto de cualquier acto normativo de carácter general y de cualquier acto administrativo con efectos generales” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020, pág. 31)

Según el texto citado entendemos que la acción de inconstitucionalidad es la herramienta jurídica que el legislador ha puesto a disposición de cualquier persona para que puedan acudir al sistema de administración de justicia para solicitar la derogación de una norma jurídica que sea contraria a la Carta Magna, en este punto es indispensable hacer una distinción entre el denominado control de constitucionalidad con respecto a la acción de inconstitucionalidad, puesto ambas figuras tienden a ser confundidas como iguales, lo cual no es correcto aun cuando las dos persiguen la misma finalidad.

Al respecto del control de constitucionalidad debemos entender que es el ejercicio de verificación y control que realizan los jueces de la Corte Constitucional para determinar si una norma es contraria a la Carta Magna ya sea por su fondo o forma, mientras que la acción de inconstitucionalidad es el mecanismo jurídico mediante el cual las personas pueden solicitar que se realice este control, para que las normas que no guarden armonía con las disposiciones constitucionales, sean removidas del ordenamiento jurídico.

3.2.2.- Del Control de Constitucionalidad en el Ordenamiento

Jurídico Ecuatoriano

En la legislación ecuatoriana según lo dispuesto en la LOGJCC, existen dos tipos de control de constitucionalidad, siendo estos el denominado abstracto y el concreto.

3.2.2.1.- Del Control Abstracto de Constitucionalidad

El jurista Hernán Salgado define al control abstracto de constitucionalidad como aquel que busca eliminar del ordenamiento jurídico todas aquellas normas que sean contrarias a los preceptos establecidos en la Constitución independientemente si ya produjeron o no efectos jurídicos, con el objetivo de conservar la integridad del sistema de administración de justicia (Hernán Salgado, 2015).

La Corte Constitucional del Ecuador en sentencia signada con número 018-15-SIN-CC, establece que el control abstracto de constitucionalidad busca garantizar la coherencia entre todas las normas que componen un ordenamiento jurídico con respecto a los principios, garantías y derechos consagrados en la Constitución, pudiendo ser anuladas todas aquellas en las que se verifique incompatibilidades de forma o fondo.

El Jurista Joaquín Brage en su obra denominada “El control Abstracto de la Leyes Mexicanas”, menciona que existen dos clases de control abstracto, siendo estos el de forma y de fondo. Respecto al primero el autor menciona que busca verificar que la creación de normas se haya realizado en estricto apego y cumplimiento de los requisitos y procedimiento contemplado en la ley para el efecto. Mientras que el segundo busca verificar que las normas infra

constitucionales no sean contrarias a la Norma Suprema (Joaquín Brague, 2019).

Definiciones que guardan plena coherencia con lo dispuesto en el artículo 74 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2020), el cual establece que la finalidad de este tipo de control en la legislación ecuatoriana, es:

“Garantizar la unidad y coherencia del ordenamiento jurídico a través de la identificación y la eliminación de las incompatibilidades normativas, por razones de fondo o de forma, entre las normas constitucionales y las demás disposiciones que integran el sistema jurídico” (pág. 25)

Según las normas invocadas tenemos claro que el denominado control abstracto de constitucionalidad en el ordenamiento jurídico ecuatoriano tiene la finalidad de verificar la existencia de normas jurídicas que hayan sido creadas e incorporadas en la legislación interna contrariando los preceptos constitucionales, para su posterior derogación; control que resulta plenamente aplicable al caso materia de investigación, puesto que las normas mediante las cuales se permitió la reducción de la jornada laboral claramente cortarían disposiciones y principios constitucionales.

3.2.2.2.- Del Control Concreto de Constitucionalidad

El jurisconsulto Leandro Peña Merino en su obra denominada “Control de Constitucionalidad”, menciona que el control concreto es aquel que se origina dentro de un conflicto judicial específico, en el cual el juzgador al evidenciar la existencia de una norma contraria a la Constitución deja de aplicarla al caso concreto. Según el criterio de este doctrinario mediante este tipo de control

pueda también solicitarse la invalidación de un acto mediante el cual se ha transgredido derechos por la aplicación de una norma contraria a la Constitución, para que una vez realizada la misma, se proceda con el resarcimiento del bien jurídico violentado (Leandro Peña Merino, 2016).

La Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2020) en su artículo 141 consagra cual es la finalidad y el objeto del control concreto en el marco normativo ecuatoriano, el cual de forma expresa menciona:

“El control concreto tiene como finalidad garantizar la constitucionalidad de la aplicación de las disposiciones jurídicas dentro de los procesos judiciales. Los jueces aplicarán las disposiciones constitucionales, sin necesidad que se encuentren desarrolladas en otras normas de menor jerarquía. En las decisiones no se podrá restringir, menoscabar o inobservar su contenido” (pág. 39)

Como podemos observar el control de constitucionalidad concreto contemplado en la LOGJCC, tiene un campo de acción diferente al control abstracto, puesto que este tiene por objeto vigilar la correcta aplicación de las normas jurídicas vigentes en nuestro ordenamiento jurídico aun caso concreto, verificando que las decisiones y resoluciones emitidas dentro de los procesos judiciales no violenten derechos o garantías consagradas en la Norma Suprema.

Tipo de control que en sencillas palabras busca la anulación de un acto que haya representado la vulneración de un derecho de una persona específica, la cual reclama la reparación del daño que se le causo a consecuencia de tal circunstancia.

3.3.- De los Efectos Jurídicos del Control de Constitucionalidad

Al referirnos al término efecto jurídico debemos entenderlo como la consecuencia o resultado generado de la realización de un contrato o acto jurídico o de la aplicación de una determinada norma. El diccionario de la Real Academia Española define al término efecto jurídico como el resultado devenido de toda aplicación de una norma, hecho o contrato mediante el cual se da la creación, modificación o extinción de un derecho.

El artículo 96 del COGJCC menciona que la declaratoria de inconstitucionalidad de una norma genera efecto jurídico de cosa juzgada, es decir que la sentencia de la Corte Constitucional en la que se declare o no la inconstitucionalidad de una norma, quedara en firme, sin que se pueda interponerse recurso alguno, ni tampoco presentar una nueva demanda por los mismos hechos. El artículo en mención consagra como efectos jurídicos de la declaratoria de inconstitucionalidad de una norma, los siguientes:

1. El contenido de la norma que haya sido declarada inconstitucional ya no podrá ser aplicada en ningún proceso judicial o administrativo.
2. Cuando la Corte Constitucional mediante sentencia deseche la demanda de inconstitucionalidad, sobre la cual previamente se haya realizado un control integral, ya no se podrá presentar nuevas demandas sobre el mismo hecho alegado inconstitucional.
3. Cuando la demanda de inconstitucionalidad no haya sido precedida de control integral, no cabra nueva demanda con base en los fundamentos alegados en la sentencia.

4. Las sentencias emitidas por la Corte Constitucional producen efectos generales venideros es decir futuros, pudiendo retrotraerse los mismos únicamente cuando sea indispensable para garantizar la supremacía de la Constitución y la tutela efectiva de los derechos consagrados en la misma. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020)

Según lo expresado en el ordenamiento jurídico ecuatoriano la declaratoria de inconstitucionalidad de una norma tiene como principal resultado la derogación del marco normativo interno de toda norma que haya sido verificada como contradictoria a disposiciones constitucionales, misma que desde ese momento deja de generar los efectos jurídicos para la que fue creada, es decir ya no puede ser aplicada dentro de ningún proceso judicial o administrativo.

ANÁLISIS

La realización del capítulo tercero de la presente investigación nos ha permitido recabar varios puntos de trascendental importancia para corroborar la hipótesis planteada sobre la problemática materia de estudio, puesto que como primer punto hemos evidenciado que el derecho al trabajo es un derecho que está íntimamente ligado al derecho a una vida digna, puesto que mediante este las personas pueden acceder a una remuneración que les permita cubrir todos sus gastos básicos necesarios para así tener una vida dotada de al menos salud, alimentación, educación y vestimenta, conforme establecen los parámetros

cuantificadores de la dignidad humana expresados por varias agrupaciones e instituciones defensoras de los Derechos Humanos.

Es así, que el Derecho Laboral, al ser parte integrante del Derecho Social, su finalidad como parte fundamental, es defender los derechos y garantías de las personas trabajadoras, además de regular las relaciones que genera una actividad la cual es indispensable para poder abastecerse de recursos económicos los cuales permitan dar con la satisfacción de sus necesidades de vida.

Por lo tanto, los Acuerdos Ministeriales y la Ley de Apoyo Humanitario son contradictorias respecto de la reducción de la jornada laboral y la eventual disminución de la remuneración de los propios trabajadores y constituye a la vez una vulneración y regresión a los derechos tanto al principio de intangibilidad como de progresividad ya que si bien esta reducción obedece a un evento emergente como caso fortuito y fuerza mayor como lo detalla la Ley de Apoyo Humanitario, este se vincula a una regresión en los derechos, ya que la disminución no solo de horas de la jornada de trabajo que es un derecho imprescindible para el individuo que desea tener una vida digna; sino también de la remuneración que es la base para la obtención de una estabilidad y satisfacción de necesidades tanto personales como familiares. Por lo que llegamos a considerar las cifras que constata el Instituto Nacional de Estadística y Censos, en la cual se observan indicadores de empleo que esta entre el 33.2%, desempleo en el 5.7% y pobreza en el 40,2% en su orden y que son parte del banco de datos de la institución hasta el mes de febrero del presente año. Acorde a estas cifras este tipo de acuerdos y ley promulgada no sirven como protección de derechos laborales sino más bien dan al propio empleador la capacidad de

utilizar estas normas para reducir los sueldos hasta por debajo del 50% permitido.

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano la Constitución de la República consagra el derecho al trabajo como fuente de realización y desarrollo humano, para lo cual ha dotado de las características de irrenunciables e intangibles “intocables”, a todos los beneficios laborales generados de él, dentro de los cuales consta una remuneración justa que permita cubrir todos los gastos en lo que se incurren para vivir de manera modesta “cómoda”, conforme lo persigue el derecho a una vida digna, derechos que de forma totalmente clara han sido violentados en el Estado ecuatoriano con la entrada en vigencia de los acuerdos ministeriales MDT-2020-077 Y 080 en relación a la mal llamada Ley de Apoyo Humanitario, la cual al contrario de brindar la ayuda para la que fue creada, sirvió de base legal para que muchos empleadores amparados en alguna de las disposiciones consagradas en esta, vulneren de forma totalmente directa los derechos de la clase trabajadora.

Siendo una de estas la expresada en el artículo 20 de este cuerpo normativo, el cual da cabida a la reducción emergente de la jornada laboral, generándose una afección directa a la remuneración de los trabajadores la cual era indispensable para afrontar la calamidad sanitaria que aquejaba al mundo en general, circunstancia que constituye un claro retroceso en cuanto a la protección y tutela de los derechos laborales, hecho que se encuentra prohibido de forma expresa en el artículo 11 numeral 8 nuestra Carta Magna, en concordancia con lo dispuesto en el artículo 2 numeral 1 del Pacto de Derechos Civiles y Políticos en relación al artículo 1 del Protocolo de San Salvador, lo cual permite ver la existencia de una norma que a más de ser contraria a la Constitución por

contravenir principios y derechos constitucionales como son la progresividad de los derechos y la vida digna, violenta de forma directa normas consagradas en Tratados y Convenios de Derechos Humanos que son de obligatorio e inmediato cumplimiento por el Ecuador, al encontrarse suscrito y ratificado en los mismos, esto según lo dispone el artículo 417, de la Constitución de la República del Ecuador (2008), el cual reza:

“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” (pág. 183).

Todo lo mencionado a lo largo de la presente investigación nos lleva a una sola conclusión, la inconstitucionalidad de los acuerdos MDT-2020-077 Y 080 y del artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario, puesto que la reducción de la jornada laboral consagrada en estos cuerpos normativos contraría normas expresas tuteladas por nuestra Carta Magna y además por varios Instrumentos Internacionales, problemática que constituye una problemática que se sigue evidenciando en miles de trabajadores que aun en la actualidad siguen prestando sus servicios de forma irregular, es decir bajo una jornada laboral reducida, razón por la cual se torna indispensable tomar las medidas necesarias para evitar se sigan violentando estos derechos de los trabajadores y para dar cumplimiento a lo consagrado en los Instrumentos Internacionales invocados en la presente investigación; siendo la alternativa más eficaz la presentación de una

demanda de inconstitucionalidad de las normas descritas, para que estas sean removidas del marco normativo ecuatoriano en la brevedad posible.

Y tomando también como una de las soluciones en base a mi criterio, se tendría que considerar el teletrabajo como norma general, teniendo las empresas un sistema de control que les permita tanto a los trabajadores como los empleadores no sentirse afectados por el número de horas trabajadas y con base a la reducción de la jornada laboral tener en cuenta la contratación por horas, así los empleadores podrían contratar los servicios profesionales por un tiempo requerido.

No obstante, se debe indicar que se debe tomar en consideración lo que dispone el Código del Trabajo en su articulado 47 correspondiente a la jornada máxima de trabajo, en lo que respecta al número de horas que son establecidas de forma legal, en dicho cuerpo normativo, a más de ello que permite que la remuneración este acorde a la labor cumplida y debidamente pactada así convirtiendo la misma en una remuneración justa. Este comentario se basa tomando como ejemplo el salario mínimo y es que una persona al percibir esta remuneración \$425, en la actualidad no se le podría permitir la reducción del número de horas laborales, puesto que al número de horas que establece la ley, si se le rebajara, se reduciría con ello la remuneración que percibe, cayendo en una eventual crisis al estar impedido de satisfacer sus necesidades, a más de que este valor que percibiría con la reducción el trabajador por la actividad que realiza no cubre ni la canasta básica, como tal siendo esta mayor a la del salario mínimo que percibe una persona con este tipo de remuneración, como podemos visualizar en lo establecido por el INEC, en lo que respecta a la ciudad de Cuenca hasta julio de 2022 la canasta básica está en \$785,03.

Por último; el derecho a una vida digna, el derecho a una jornada de trabajo, el derecho a una remuneración justa, el principio de intangibilidad como de progresividad de los trabajadores; se encuentran en detrimento y los mismos son vulnerados, por mantenerse vigentes las normas objeto de estudio. Así la acción de inconstitucionalidad será la vía adecuada, para dejar sin efecto dichas normas del ordenamiento jurídico ecuatoriano; y, por ser contrarias a la Constitución.

La aplicación y protección del artículo 326 numeral 2 de nuestra Carta Magna es imprescindible, porque la misma promueve la garantía, defensa, protección y conservación de los derechos laborales. Por lo que, el Estado no puede intervenir para perjudicar y retraer los derechos del trabajador, más bien debe garantizar la progresividad de estos, como lo dispone el artículo 11 numeral 8 de nuestra Carta Magna. Así, en este punto, la regresividad de derechos por parte del Estado se da, cuando el derecho a una vida digna se vulnera por la promulgación de estas normas las cuales perjudicaron el ingreso normal de los trabajadores, que si bien se encuentran remunerados en base al número de horas de trabajo; las necesidades no pueden ser satisfechas.

CONCLUSIONES

- El principio de intangibilidad tiene por finalidad que los Derechos del trabajador no sean tocados ni modificados bajo ningún concepto, mismo que fue notoriamente afectado con la reducción de la jornada laboral contemplada en los acuerdos ministeriales MDT-2020-077 y MDT-2020-080 y la Ley de Apoyo Humanitario, como medida tendiente a combatir la crisis económica originada de la pandemia, puesto que al contrario de brindar ayuda sirvieron de base legal para que miles de empleadores de forma abierta violenten Derechos y garantías constitucionales.
- El Derecho a una Vida Digna tutelado por la Carta Magna ecuatoriana y por varios Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos claramente fue violentado por la reducción de la jornada laboral contemplado en los cuerpos normativos mencionados, ya que tal circunstancia origino que la remuneración percibida mensualmente como retribución por su prestación de servicios, también sea reducida lo cual impidió a miles de trabajadores cubrir los gastos de alimentación, salud, educación, vestimenta, entre otros; como lo persigue el derecho a la Vida Digna.

- La entrada en vigencia de los acuerdos ministeriales MDT-2020-077 y MDT-2020-080 y la Ley de Apoyo Humanitario, a más de constituir una clara regresión en la protección de los Derechos del Trabajador, claramente contraían preceptos Constitucionales y normas contempladas en varios Instrumentos Internacionales, motivo por el cual es clara la Inconstitucionalidad de las normas referidas, con las cuales se dio paso a la reducción de la jornada laboral en el Ecuador.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda presentar una demanda de inconstitucionalidad de los acuerdos ministeriales MDT-2020-077 y MDT-2020-080 y del artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario, con la finalidad de que estas normas sean derogadas de forma inmediata del ordenamiento jurídico ecuatoriano, para lograr que miles de trabajadores que en la actualidad prestan sus servicios de forma irregular, es decir bajo una jornada laboral reducida, retornen a su jornada normal, para que así puedan generar una remuneración justa que les permita cubrir los gastos de alimentación, salud, vivienda, educación, y su Derecho a una Vida Digna no sea violentado.
- Sostener la vigencia del Art. 47 del Código del Trabajo, el cual permite la reducción de la jornada de trabajo, solamente como anuncie el trabajador, lo cual garantiza su derecho constitucional a la intangibilidad de los derechos del trabajador.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alban, V. C. (1 de Diciembre de 2020). *El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia*. Obtenido de Iuris Dictio: <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/view/1868/2264>
- Alban, V. D. (2020). *El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia*. Obtenido de Universidad de los Andes: <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/view/1868/2203>
- Aragon, D. V. (2019). *Principio e progresividad en las relaciones de trabajo: análisis de la institución de desahucio tras las reformas de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6554/1/T2802-MDEM-Vizcaino-Principio.pdf>
- Armijos, A. P. (2021). *Análisis de la constitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19 en el ámbito laboral*. Obtenido de Universidad Católica de Santiago de Guayaquil: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16739/1/T-UCSG-POS-MDC-223.pdf>
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Ginebra: ONU.
- Asamblea General de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto de los Derechos Políticos, Civiles y Sociales*. Ginebra: ONU.
- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). *Constitucion de la República*. Montecristi-Ecuador: Lexis.
- Asamblea Nacional del Ecaudor. (2020). *Ley Organica de Apoyo Humanitario*. Quito-Ecuador: Lexis.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccioanles y Control Constitucional*. Quito-Ecuador: Corporación Nacional.
- Barba, M. A. (Enero de 2018). *“EL CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO EN APLICACIÓN DEL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL DEL PLENO EMPLEO EN EL ECUADOR*. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/2240/1/76612.pdf>
- Constitucional, C. (29 de Septiembre de 2009). *SENTENCIA N.o 025-09-SEP-CC*. Obtenido de Patricio Pazmiño Freire: <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpaceStore/1bc37c45-5bbd-414c-849c-1ff1ea98aff4/0023-09-EP-res.pdf>

- Constitucional, C. (4 de Junio de 2014). *Sentencia N. 093-14-SEP-CC*.
Obtenido de Maldonado, Maria del Carmen:
<http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpaceStore/a00ceff7-5498-489f-a22a-47cce58ec2c0/1752-11-ep-sen.pdf?guest=true>
- Cosmopolis, M. P. (1994). EL PRINCIPIO PROTECTOR EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO. DIALNET.
- Daniela Bonilla. (2017.). *El derecho a la vida digna y la muerte asistida. .*
Ambato-Ecuador. : UCE .
- Diccionario de la Real Academia Española. (31 de Agosto de 2022). *dle.rae.es*.
Obtenido de dle.rae.es: <https://dle.rae.es/inconstitucional>
- Diccionario de la Real Academia Española. (04 de Septiembre de 2022).
dpej.rae.es/. Obtenido de dpej.rae.es/: <https://dpej.rae.es/lema/control-de-constitucionalidad>
- Dueñas, D. J. (12 de Julio de 2021). *Causa N. 903-21-EP*. Obtenido de Informe de descargo:
http://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcncnBldGE6J2VzY3JpdG8nLCB1dWlkoicyZmRmMDkzMi1mYWUwLTRhNzMtYWU0Zi0yNmMxOWRkMjdkOWUucGRmJ30=
- Ecuador, B. C. (30 de Septiembre de 2020). *LA ECONOMÍA ECUATORIANA DECRECIÓ 12,4% EN EL SEGUNDO TRIMESTRE DE 2020*. Obtenido de <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1383-la-economia-ecuatoriana-decrecio-12-4-en-el-segundo-trimestre-de-2020>
- Farinango, Y. V. (2014). UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR. *La estabilidad laboral en el Ecuador, situación actual del trabajador en base a nuestra Constitución de la República y el Código del Trabajo vigente.*, 67.
- Gil Barragan Romero. (2015). El control de constitucionalidad. *Iuris Dictio.*, 9-18.
- GONZÁLEZ, M. M. (2022). *REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA DE TRABAJO Y EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES*. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/7893/1/UPSE-MDC-2022-0009.pdf>
- Gutierrez, M. M. (1993). *Seguridad jurídica y administración pública en el siglo XXI*. Chile: Editorial jurídica de Chile.
- Guzman, A. d. (2012). *Historia del Derecho Laboral*. Lima: Progresista.
- Hernán Perez Loose. (2018.). *Acción de Inconstitucionalidad . International Arbitration.*, 23-45.

- Hernán Salgado. (2015). *Lecciones de derecho constitucional*. . Guayaquil-Ecuador: Andina.
- Joaquín Brague. (2019). El control abstracto de la constitucionalidad de las leyes en México. *Iuris Dictio.*, 56-68.
- Jorge L. Rodríguez. (2015). *Inconstitucionalidad y Derogación de la leyes*. Buenos Aires-Argentina: UNASUR.
- Leandro Peña Merino. (2016). *Control de Constitucionalidad*. Loja-Ecuador: Uloja.
- Lencioni, G. M. (2020). *Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador*. Obtenido de Universidad Católica del Ecuador: <https://www.redalyc.org/journal/6002/600263979002/600263979002.pdf>
- Mancilla, R. (2015). Cuestiones Constitucionales. *Revista mexicana de Derecho Constitucional* (33), 83-94.
- Nacional, A. (2005). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial.
- Nacional, A. (2021). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de Registro Oficial: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
- Nacional, A. (2022). *Código del Trabajo*. Quito: Registro Oficial. Obtenido de Fielweb.
- Oficial, R. (10 de Octubre de 2010). *Ley Orgánica de Servicio Público*. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf
- Oficial, R. (2013). *REGLAMENTO PARA APROBACION, REFORMAS ACUERDOS MINISTERIO DEL DEPORTE*. Obtenido de Definición : <https://www.deporte.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/03/REGLAMENTO-PARA-APROBACION-REFORMAS-ACUERDOS-MINISTERIO-DEL-DEPORTE.pdf>
- Ortega, L. Z. (2021). *LA LEY HUMANITARIA Y LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS*. Obtenido de UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13071/1/ZU%c3%91IGA%20ORTEGA%20LISETH%20ELIANA%20%281%29.pdf>
- Oyarte, R. (2016). *Debido Proceso (Primera edición)*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones .
- Paola, G. M. (Noviembre de 2017). *Estabilidad laboral y protección de la familia en el Derecho del Trabajo, situación actual en el Ecuador*. Obtenido de

<http://www.dspace.uce.edu.ec:8080/bitstream/25000/13242/1/T-UCE-0013-Ab-168.pdf>

Sánchez, E. M. (Abril de 2022). *EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD EN RELACIÓN A LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN EN ÉPOCA DE PANDEMIA (COVID-19) EN EL ECUADOR*. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3613/1/77901.pdf>

Silva, M. M. (2012). *El procedimiento de estabilidad laboral*. Obtenido de La estabilidad y mecanismos de protección y tutela: http://www.postgradofcjp.net.ve/docs/programas/2012/.../est_lab.pdf

Trabajo, M. d. (2020). *Acuerdo Ministerial MDT-2020-077*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202-077.pdf>

ANEXOS

Paul Esteban Flores Matovelle portador(a) de la cédula de ciudadanía N° **0104596267**. En calidad de autor/a y titular de los derechos patrimoniales del trabajo de titulación “**ANÁLISIS JURÍDICO SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN LA DISMINUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS ACUERDOS MINISTERIALES MDT-2020-077, MDT-2020-080, Y LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO**” de conformidad a lo establecido en el artículo 114 Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, reconozco a favor de la Universidad Católica de Cuenca una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos y no comerciales. Autorizo además a la Universidad Católica de Cuenca, para que realice la publicación de éste trabajo de titulación en el Repositorio Institucional de conformidad a lo dispuesto en el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Cuenca, **27 de septiembre de 2022**

F: 

Paul Esteban Flores Matovelle

C.I. 0104596267