



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI

DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

MODALIDAD: PROYECTO DE TITULACIÓN CON COMPONENTES DE INVESTIGACIÓN APLICADA Y/O DESARROLLO

Título:

**LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO Y SU INCIDENCIA EN EL
DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO.**

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL

Autor:

Caguana Chimborazo Klever Rumaldo

Tutor:

Guanquizza Tello Lenin Lucas MSc.

LATACUNGA –ECUADOR

2023

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación: La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su incidencia en el Derecho Constitucional al Trabajo, presentado por Caguana Chimborazo Klever Rumaldo, para optar por el título magíster en Derecho Constitucional. **Certifico** que, dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y se considera que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación para la valoración por parte del Tribunal de Lectores que se designe y su exposición y defensa pública.

Latacunga, agosto, 08 de 2023



Lenin Lucas Guanoquiza Tello
CC.: 1716622939

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación: La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su incidencia en el Derecho Constitucional al Trabajo, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, previo a la obtención del título de Magíster en Derecho Constitucional; el presente trabajo reúne los requisitos de fondo y forma para que el estudiante pueda presentarse a la exposición y defensa.


Latacunga, agosto, 08 de 2023



.....
Ángel Eduardo Guala Mayorga
.....
05.07961978.....
Presidente del tribunal



.....
Nancy Elizabeth Tapia Gaibor
.....
0502212855.....
Lector 2



.....
José Luis Vásquez Fuentes
.....
1301423909.....
Lector 3

DEDICATORIA

A mi familia, fueron días sin poder estar con ustedes, sin embargo, su comprensión,
paciencia y apoyo estaban presentes, y tenga la seguridad de que no será en vano,
gracias, mil gracias
Klever

AGRADECIMIENTO

Al arquitecto del universo, con el soplo de vida me ha permitido cumplir cada uno de los
objetivos propuestos;

A la Universidad Técnica de Cotopaxi, Alma Mater Cotopaxence por abrirme las
puertas e impulsar hacia el camino de la superación;

Al Dr. Lenin Lucas Guanoquiza Tello por su guía en la investigación;
Klever Caguana Chimborazo

RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA

Quien suscribe, declara que asume la autoría de los contenidos y los resultados obtenidos en el presente Trabajo de Titulación.

Latacunga, agosto, 08 de 2023

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'K' followed by 'lever Rumaldo Caguana Chimborazo'. The signature is written over a horizontal dotted line.

Klever Rumaldo Caguana Chimborazo

1803759776

RENUNCIA DE DERECHOS

Quien suscribe, cede los derechos de autoría intelectual total y/o parcial del presente trabajo de titulación a la Universidad Técnica de Cotopaxi.

Latacunga, agosto, 08 de 2023

A handwritten signature in blue ink, enclosed within a light blue oval shape. The signature is stylized and appears to read 'Klever Rumaldo Caguana Chimborazo'.

Klever Rumaldo Caguana Chimborazo

1803759776

AVAL DEL PRESIDENTE

Quien suscribe, declara que el presente Trabajo de Titulación: La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su incidencia en el Derecho Constitucional al Trabajo, contiene las correcciones a las observaciones realizadas por los miembros del tribunal en la pre defensa.

Latacunga, agosto, 08 de 2023



.....
Ángel Eduardo Guala Mayorga
C.C. 0201961778.....
Presidente del tribunal

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

Título: La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su incidencia en el Derecho
Constitucional al Trabajo

Autor: Caguana Chimborazo Klever Rumaldo.

Tutor: Lenin Lucas Guanoquiza Tello MSc.

RESUMEN

El trabajo, considerado como un derecho intrínseco de la persona, se basa en la manera que tiene el ser humano para satisfacer sus necesidades desde las más básicas hasta buscar posicionarse en un mejor estatus. Los derechos laborales, desde su institucionalización, siempre han sido progresivos, como lo manda la Constitución. En la presente investigación se analiza que, con la expedición de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, lejos de ser beneficioso para el trabajador, más bien le ubica en una posición de “jaque mate”, en una suerte de amenaza, pues, no le queda de otra que aceptar la disminución de su jornada laboral y reducción de su remuneración, so pena de quedarse sin trabajo. Para esto se revisó y analizó libros y artículos, además, se analizó la institucionalización de los principios constitucionales y derechos laborales desde los inicios de la historia republicana del Ecuador y que tuvo una afectación en la progresividad de los derechos. Mediante la metodología cualitativa, de tipo bibliográfico documental, se evidenció que la LOAH vulneró el principio de progresividad y el derecho al trabajo, en el año 2020, fecha en que se expidió la referida ley, amparado en la pandemia del Covid 2019, observándose la regresión en la política pública por parte del Estado para los trabajadores, inobservando el precepto garantista que le obliga la Constitución y tratados internacionales.

PALABRAS CLAVE: Derecho al trabajo, Jornada Laboral; Reducción Emergente; Progresividad; Disminución, Remuneración, Vulneración.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE COTOPAXI
DIRECCIÓN DE POSGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

Título: Organic of Humanitarian Support and its impacto on Constitucional Work Right

Autor: Caguana Chimborazo Klever Rumaldo.

Tutor: Guanoquiza Tello Lenin Lucas MSc.

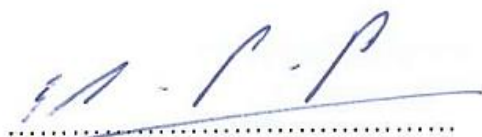
ABSTRACT

The work, considered as an intrinsic people right, is based on how human being satisfy their needs from the most basic looking for a better status. Labor rights, since their institutionalization, have always been progressive, as mandated by Constitution. In the present research, it is analyzed that, with Organic Law issuance of Humanitarian Support, far from being beneficial for workers, it rather places them in a "checkmate" position, worried about losing their job in a kind of threat, so there is no other option than accept reduction in their working hours and a reduction in their remuneration. For this fact, books and articles were reviewed and analyzed, in addition, the institutionalization of constitutional principles and labor rights from the beginning of the republic Ecuador history was analyzed and had an affectation on rights progress. Through qualitative methodology, of a documentary bibliographic type, it was evidenced that LOAH violated progressivity principle and work right, in 2020 year, date on when aforementioned law was issued, protected by Covid 2019 pandemic, observing public policy regression by workers State, failing to observe the guarantee precept that is required by Constitution and international treaties.

KEYWORDS: Right to work, Labor Day; Emerging Reduction; Progressiveness; Reduction, Remuneration, Violation.

Edison Marcelo Pacheco Pruna con cédula de identidad número: 0502617350, Licenciado/a en Ciencias de la Educación mención en inglés, con número de registro de la SENESCYT: 1020-12-1169234; **CERTIFICO** haber revisado y aprobado la traducción al idioma inglés del resumen del trabajo de investigación con el título: La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su incidencia en el Derecho Constitucional al Trabajo del Abogado Klever Rumaldo Caguana Chimborazo, aspirante a magister en Derecho Constitucional.

Latacunga, agosto, 08, 2023



Edison Marcelo Pacheco Pruna
C. C. 0502617350

INDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
RESPONSABILIDAD DE AUTORÍA.....	vi
RENUNCIA DE DERECHOS.....	vii
AVAL DEL PRESIDENTE.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	x
INDICE DE CONTENIDOS	xii
1 INTRODUCCIÓN	1
1.1 Justificación:.....	3
1.2 Planteamiento del problema:	5
2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
2.1 Objetivo General:	6
2.2 Objetivos Específicos:	6
3 CAPÍTULO I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	6
3.1 Evolución histórica del derecho al trabajo	7
3.2 Consolidación de los derechos laborales- Contexto Internacional.....	10
3.3 Principios del derecho del trabajo	11
3.4 La flexibilización del derecho laboral	12
3.5 Derechos laborales en América Latina.....	13

3.6	El Derecho Laboral en el Ecuador.....	13
3.7	Evolución de los derechos laborales en el Ecuador.....	14
3.8	Derecho al trabajo en el Ecuador.....	18
3.9	Reformas al Código del trabajo: Protegen o perjudican al trabajador.....	21
3.10	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.....	22
3.11	Efectos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.....	23
4	CAPÍTULO II. MATERIALES Y MÉTODOS.....	24
4.1	Metodología. -	24
5	CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	25
5.1	Resultado:.....	25
5.2	Discusión:.....	26
6	CONCLUSIONES	27
6.1	Conclusiones:	27
6.2	Recomendaciones.....	29
7	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	30

TÍTULO DEL PROYECTO:

LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

DERECHO CONSTITUCIONAL

SUBLÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

RAMAS DE ESPECIALIDAD EN DERECHO CON ENFOQUE CONSTITUCIONAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN ASOCIADO:

No aplica

GRUPO DE INVESTIGACIÓN:

Klever Caguana, Lenin Guanoquiza

RED NACIONAL O INTERNACIONAL:

No aplica

1 INTRODUCCIÓN

Todos los seres humanos en ejercicio de su derecho al trabajo pueden incorporarse a una empresa mediante un contrato laboral y prestar sus servicios en condiciones de subordinación y dependencia, percibiendo a cambio de la utilización de su fuerza de trabajo un salario que les permita satisfacer las necesidades a una vida decorosa y en correspondencia con las exigencias sociales y económicas vigentes.

No debemos olvidar que la reducción de la pobreza debe estar estrechamente ligado a la generación de empleos de mejor calidad e inclusivos, empresarios y obreros en un solo puño, en una misma dirección, esto garantizará en gran medida la prosperidad y el crecimiento compartido de la economía. Hay que tener en cuenta el paradigma que el Derecho del trabajo surge para atender la necesidad de regular jurídicamente la realidad social del trabajo humano, ordenar las relaciones entre trabajadores y empresarios y solucionar los conflictos que se puedan ocasionar como consecuencia de estas relaciones(Andrés, 2012). Definiendo entonces a la ley como la norma dictada por la

autoridad competente, con las debidas formalidades, de carácter común, justa, estable y suficientemente promulgada.

En el presente texto vamos a enfocar de una manera muy específica la vulneración del Derecho al trabajo por la reducción emergente de la jornada laboral, contenida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, LOAH. Realizaremos un contexto sobre el trabajo desde sus inicios, su apogeo como derecho en el Mundo, en Latinoamérica para aterrizar en nuestro país Ecuador. Trataremos de comprender el perjuicio ocasionado al trabajador al ubicarlo en desventaja en las prácticas empresariales, frente a aquella persona investida de poder económico y los efectos de estos perjuicios hacia la parte débil, el trabajador. Averiguaremos que, a pesar de que se llame Ley de “Apoyo Humanitario” de humanitario no tiene nada, pues, lejos de “amparar” a la parte débil en el vs empleado-trabajador, al permitir que por un “acuerdo de las partes” termina siendo afectado el trabajador.

Nuevas leyes como la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 modifican en gran medida varias instituciones en el Derecho Laboral, generando polémica al sector de la clase obrera, motor de la economía.

Analizaremos los preceptos contenidos en la LOAH en contraste con la Constitución y su perspectiva en cuanto al trabajador, algo que constituye la esencia de los retos que muchos en este estatus deben afrontar en este choque que por lo regular termina siendo afectado la parte débil. Veremos que aquellos derechos, conquistados en luchas sociales, incluso cobrando la vida de ciudadanos, en eventos como la Revolución Industrial de 1760, se desploma en un abrir y cerrar de ojos, una norma que cobijada de alivio por la Pandemia del Covid 19 trastocó derechos laborales atentando el principio de regresividad contemplado en la Constitución del Ecuador.

La Pandemia del Covid 19, trajo una profunda recesión económica viéndose los empresarios obligados a defender sus intereses y para aquello debían reducir mano de

obra con la implicación de despidos masivos con pagos exorbitantes. La promulgación de la LOAH, benefició a los empleados y no a los trabajadores puesto que, al tener la potestad de reducir la jornada laboral fundamentándose en la emergencia por un “acuerdo de voluntades” que de acuerdo no tenía nada, pues, más bien era la imposición de la parte fuerte cuando la opción que tenía el trabajador era la de, o reducir las horas de trabajo y por ende su remuneración o quedarse sin trabajo.

1.1 Justificación:

El trabajo al ser una actividad que una persona realiza con la aplicación de su fuerza y es la fuente por medio del cual solventa sus necesidades, al ser compensado con una retribución económica es necesario que no sea un privilegio para pocos. A través del tiempo se ha hecho visible la necesidad de normar como un derecho y a este ha ido complementando otros derechos como el límite de horas de trabajo, horas de descanso remuneradas y la propia remuneración por el hecho de prestar su servicio o fuerza laboral. Este grupo de derechos han ido estableciendo como un derecho fundamental consagrando en la Norma Constitucional y en conjugación con otros derechos y principios fundamentales, no pueden ser regresivos por lo contrario deben ser progresivos, de ahí que se ha establecido el paradigma de la elocución a igual trabajo, igual remuneración. La Ley Orgánica de apoyo humanitario, permitía que las empresas reduzcan las horas de trabajo y por ende su remuneración, atentando de esta manera un derecho consagrado en la Constitución como es el trabajo. Con la señalada ley se ha permitido la flexibilización laboral y con esto al empresario disponer, a su libertad, de la fuerza del trabajo y por consiguiente la vulneración de los derechos laborales y condiciones sociales como la estabilidad laboral, derecho a vacaciones o el derecho a la seguridad social.

La Revolución Industrial del año 1760 da inicio a una serie de acciones como el hacinamiento de obreros en fábricas, los primeros movimientos sindicales en Inglaterra, conquistaron varios derechos como la prohibición de emplear a menores de 9 años o el derecho a la asociación convenciéndose así que deben luchar por la misma causa, el reconocimiento de los derechos al trabajador.

Los estudios de las leyes han señalado que la justicia social debe ser hija predilecta del Derecho al trabajo por ser elementos esenciales de la Producción, debe proteger y amparar al trabajador por ser motor básico del proceso económico y el desarrollo de la nación.

Lo ideal es que el trabajo le permita a quien lo ejecuta percibir una remuneración para satisfacer sus propias necesidades y las de su familia y de esta manera se desenvuelva en contexto espiritual, moral, cultural y material, por lo dicho debemos concluir que la economía debe estar al servicio del hombre y no el hombre al servicio de la economía.

Los Estados Americanos con el propósito de reafirmar y consolidar en este continente un régimen de libertad personal y de justicia social con fundamento en el respeto de los derechos esenciales del hombre los cuales nacen de los atributos del ser humano deben ser protegidos internacionalmente de forma coadyuvante y complementaria al derecho interno del Estado, han dado pasos importantes con relación al derecho al trabajo, al señalar que nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, determinando como una prohibición.

En Latinoamérica el derecho al trabajo tiene sus inicios en 1931 con la Ley Federal del Trabajo de México y el Código Chileno del Trabajo. Luego de la fundación de la Organización Internacional del trabajo se inicia en América Latina la ratificación de convenios de la OIT cuyos textos versan sobre las horas de trabajo, protección de la maternidad en el trabajo, sobre la edad mínima para trabajar, cuyo país Latinoamericano pionero fue Chile, indudablemente que Ecuador ratificó varios convenios sobre derechos laborales por el año 1938.

El Ecuador a pesar de los cambios constantes de la norma constitucional ha tenido pasos importantes sobre la consecución de los derechos laborales y más en el sector privado en donde la clase dominante tuvo una gran y nefasta cultura de explotación al obrero.

La revolución juliana fue el inicio de los cambios del derecho al trabajador al crearse la caja de pensiones, horarios y jornadas laborales. En 1925 se creó el Ministerio del Trabajo, en la década de los 90 surgió el movimiento indígena, el de las mujeres y campesinos. Ante estos hechos el movimiento indígena asume su rol protagónico.

La Constitución del año 1850 trae elementos importantes sobre el derecho al trabajo incorporando la garantía a la libertad de trabajo, que se traducía en que nadie está obligado a prestar servicios personales en contra de su voluntad y reconociendo la facultad de escoger cualquier trabajo o actividad productiva, buenas costumbres y a la seguridad o salubridad colectivas.

En la Constitución de 1929 inicia en el Ecuador el denominado constitucionalismo social, es la primera en tratar el tema laboral en forma sistemática y efectiva y a raíz de esta Carta Magna se expidió, en 1938, el Código del trabajo, cuerpo legal que desarrolló en forma efectiva las disposiciones constitucionales del trabajo.

Con el devenir del tiempo, así como se ha establecido derechos relacionados al trabajo, de la misma manera se han expedido normas infra constitucionales en desmedro del trabajador, así como los gobiernos de turno han establecido políticas públicas que confabulan y menoscaban el buen vivir del ser humano.

1.2 Planteamiento del problema:

¿Cómo incide en la vulneración del derecho al trabajo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

La presente investigación tiene como fin dar a conocer, cómo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario publicado en el Registro Oficial el 22 de junio del año 2020 vulneró los derechos del trabajador consagrado en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo.

Como se puede apreciar, son múltiples los derechos que se vulneraron con la expedición de la LOAH, sin embargo, en la presente investigación se abordará la vulneración del derecho al trabajo por la reducción emergente de la jornada laboral.

La repercusión de “un acuerdo” entre empleador y trabajador permitió la reducción de las horas de trabajo y como consecuencia de aquello la reducción de su remuneración.

Para esto es necesario realizar un contexto de, un antes, durante y después de la expedición de la citada norma; esta comparativa nos permitirá evidenciar los derechos consagrados

en favor de un trabajador y que con la LOAH fueron coartados, transgredidos, e incluso se podrá evidenciar las secuelas que ocasionó, pues la reducción de la jornada laboral supone también la consecuencia de la reducción de la remuneración.

2 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Objetivo General:

Analizar el Art. 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en contraste con la Constitución y el Código del trabajo con el fin de identificar cómo atentó el principio de progresividad y vulneró el derecho al trabajo con la reducción de la remuneración por la reducción emergente de la jornada laboral, en el Ecuador, en el año 2020.

2.2 Objetivos Específicos:

- Analizar la institucionalización y progresividad de los derechos laborales en la Constitución, en relación con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario;
- Analizar la flexibilización laboral como forma de precarización laboral, producido por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario;
- Identificar la incidencia y efectos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el mercado laboral ecuatoriano en el año 2020.

3 CAPÍTULO I. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Es necesario realizar una revisión de información relacionada a la presente investigación, que coadyuve a la consecución de los resultados esperados. Para esto esbozaremos el derecho del trabajo desde sus inicios, su origen, evolución, el concepto mismo, el derecho al trabajo como institución jurídica en el derecho ecuatoriano y en la normativa internacional de derechos humanos, la flexibilización y su regresividad.

3.1 Evolución histórica del derecho al trabajo

Para adentrarnos en el análisis del trabajo como un derecho, debemos partir de que, como todo, tiene un inicio, como la vida inicia desde el alumbramiento, el día empieza con los primeros rayos del sol, la historia nos señala que el hombre, por simple hecho de querer sobrevivir, para alimentarse se dedicaba a cazar, recolectar frutos y refugiarse de los peligros y de los animales salvajes. Esto nos permite concluir que el trabajo se hace presente desde la antigüedad (Muñoz Subía & Guillermo Portela, 2021). El trabajo se hace presente desde tiempos remotos, aunque no institucionalizado ni concebido como derecho.

La actividad laboral ha existido desde siempre, ya en la Biblia se tocaba el tema de los trabajadores. (Guzmán, 1998).

Al parecer, antes de Roma, la noción de relación de trabajo para el mundo occidental estaba subsumida dentro del vínculo personal de dependencia entre el prestador del servicio y el objeto. Este concepto del trabajo está íntimamente relacionado al trabajo esclavo, por el cual el sujeto que realiza la actividad tenía exactamente la misma condición jurídica correspondiente a un objeto, del cual su dueño era propietario. Dicha forma de aprovechamiento del trabajo humano era la más común en las civilizaciones de la antigüedad, constituyéndose como el principal motor de sus economías. (Boza, 2014)

Es en la antigua Roma donde pueden señalarse las primeras nociones del trabajo por cuenta ajena, libre y retribuido. Los juristas romanos empezaron a crear nuevas formas contractuales –siempre desde la lógica del Derecho Civil– por las cuales se regulaban las nuevas formas de prestación de los servicios que empezaron a surgir en la sociedad romana. De acuerdo con diversas fuentes históricas, entre los siglos VI y V a. C., la población de Roma experimentó un crecimiento que hizo insuficiente la mano de obra esclava disponible. (Boza, 2014)

Desde su desprendimiento del Derecho Civil, el proceso evolutivo que ha conocido el Derecho del Trabajo se produjo entre los siglos XIX y XX. La doctrina clásica ha distinguido en este proceso tres etapas claramente diferenciadas, de acuerdo con la perspectiva con la que el Estado ha afrontado la cuestión social: La primera llamada de la

prohibición; puesto que, era común encontrar tipificado en los diversos Códigos Penales a la sindicalización como una forma de atentado contra el orden público; luego una de tolerancia, que, por el arraigo democrático de algunos Estados, la represión sindical cesó y se suprimieron las sanciones que pesaban sobre los sindicatos. La llamada intervención científica en las relaciones laborales, la cual se plasmó en la elaboración por connotados sociólogos que daban cuenta de la problemática laboral, todo lo cual fue el sustrato para la formulación de posteriores propuestas normativas para la regulación del trabajo; y, finalmente; una de reconocimiento; que consiste en que el Estado empezó a intervenir decididamente en las relaciones laborales, reconociendo un conjunto de derechos laborales. Los primeros derechos laborales en reconocerse fueron: a) Los relacionados a la jornada mínima; b) El goce del salario; c) La prevención y reacción frente accidentes de trabajo. En cuanto a las relaciones colectivas de trabajo, el Estado empezó a establecer condiciones básicas para el desarrollo de las actividades sindicales. En este sentido, se puede concluir que, en esta etapa, se enfocaba al conflicto de intereses entre empleadores y trabajadores ya no como patología, sino como un hecho consustancial a las relaciones laborales. (Boza, 2014).

Es innegable que, en la mayoría, por no decir todas las épocas ha existido clases de trabajo que coinciden con la Revolución Industrial, especial y muy característico generalizado fenómeno que predetermina el importante hecho histórico en la forma de estructurar las prestaciones de trabajo, aún que aquellas afirmaciones fueron cuestionadas por la consideración que se hiciera al trabajo, al ser considerado de naturaleza maligna. Puesto que las clases más altas de las sociedades de aquella época no debían ejercerlo por causar deshonra. Lo que permitió que el prestador de su fuerza de trabajo consecuencias derivadas de su condición económica reducida, así como los agravios jurídicos al ser considerado como un ser indigno de protección, de ahí el mal trato sometido a los trabajadores. Pues, en un panorama rígido, impedido de cualquier cambio difícilmente las personas de un estatus inferior, podrían ocupar un puesto de las clases más altas. (Serrano, s.a.).

El derecho Romano no significó un cambio rotundo pese que a este documento apareció los síntomas de un trabajo libre, puesto que, no cambió el planteamiento de la esclavitud,

ya que, aquel derecho dio al dueño la propiedad absoluta del esclavo, de su vida y de su persona. (Serrano, s/a)

Tutelar los derechos laborales fue una búsqueda constante a fin de evitar conflictos que pudiesen ocasionarse en las relaciones del trabajo, ya en el año 1942 en la Gaceta Jurídica 1133 pág. 70 se mencionaba: “Considerando: Que la falsa interpretación de las leyes sociales, sea por los jueces, o por las partes y sus defensores, no debe desnaturalizar la correcta y legal aplicación de esa regla, pues es de la esencia de este derecho especial, tender al equilibrio de las fuerzas productoras de la Asociación Estado, a base de una armonía lo más perfecta posible, sin confundir sus disposiciones con las reglas generales del Derecho civil común, cuya aplicación sólo es supletoria en esta clase de asuntos.(Guzmán, 1998)

El lograr que el Derecho Laboral sea una disciplina autónoma es resultado de luchas de los trabajadores, quienes al trabajar por cuenta ajena muchas veces veía como sus derechos eran vulnerados, sea por no existir una normativa clara, por vacíos jurídicos, porque los empleadores contrataban personal sin importar cuantas horas trabajaban, en qué condiciones de higiene y seguridad lo hacían, que beneficios obtenían al finalizar una relación laboral o que protección económica lo amparaba cuando se jubilaban.(Guzmán, 1998)

Las diversas tradiciones mentales legadas a los hombres de la alta Edad Media oscilan entre el desprecio y la valoración del trabajo. Son tres las herencias que alimentan el imaginario medieval: la greco-romana, las bárbaras y la judeo-cristiana. En la Grecia clásica, partiendo de una concepción del trabajo como algo intrínseco a la naturaleza humana que hacía posible el reconocimiento social de ciertas ocupaciones agrícolas y artesanales, con la generalización de la esclavitud comenzó a distinguirse entre actividades intelectuales y manuales. Para Aristóteles, ni los esclavos ni los campesinos ni los comerciantes podían ser felices. Para Platón el ocio era la condición sine qua non de una vida virtuosa. (Sanchis, 2004).

No tener que trabajar para vivir era valorado como un mérito y sólo podía considerarse plenamente hombre-ciudadano quien estaba liberado de la necesidad de trabajar. A diferencia del esclavo, el hombre libre era el que podía dedicar su tiempo a actividades

nobles como la política o el cultivo del espíritu. Cuanto más importante fuese el esfuerzo físico necesario para desempeñar el trabajo, mayor era el desprecio que inspiraba. Pero este desprecio afectaba también a aquellas actividades que requerían menos fuerza física y la aplicación de ciertos conocimientos, habilidades y el uso de técnicas relativamente sofisticadas. (Sanchis, 2004)

Por lo que se refiere a las herencias bárbaras en líneas generales puede distinguirse entre el viejo fondo mal romanizado (itálico, ibérico, céltico) y las tradiciones de los invasores, sobre todo germánicos. Tanto en un caso como en otro encontramos indicios del prestigio atribuido a ciertas actividades artesanales. Pero es en la tradición judeo-cristiana donde las ambigüedades y ambivalencias de las concepciones del trabajo aparecen más claras y sistematizadas. Por una parte, ya desde el Génesis la idea de trabajo aparece relacionada con la de pecado, castigo y padecimientos. Por otra, del mismo Génesis puede deducirse que Dios fue el primer trabajador, pues la Creación fue un auténtico trabajo del que tuvo que descansar al séptimo día. (Sanchis, 2004)

3.2 Consolidación de los derechos laborales- Contexto Internacional

La Constitución de Querétaro (México) de 1917 y la Constitución de Weimar (Alemania) de 1919 son las dos Constituciones pioneras que, por vez primera, contemplaron en su articulado a los derechos sociales (y entre ellos los laborales). Ambos textos constitucionales son los hitos originales que marcaron el inicio de esta tendencia que se desarrolló en el siglo XX y se expandió rápidamente en Europa y, seguidamente, en los países de Latinoamérica. La centralidad de los derechos laborales en este proceso es notoria y, por esta razón, los derechos laborales ocupan un lugar principal en el catálogo de los nuevos derechos sociales, pudiendo hablarse, por ello, de una constitucionalización del Derecho del Trabajo e, incluso, de un Derecho Constitucional del Trabajo. (Boza, 2014).

En la Constitución de Querétaro el Derecho del Trabajo, en sus lineamientos generales, se elevó a la categoría de estatuto constitucional del trabajo, con el mismo rango, idéntica fuerza y análogo fundamento de los que tuvo la Declaración individualista de los

Derechos del Hombre. En la Constitución mexicana de 1917, el derecho del trabajo se eleva a la categoría de derechos sociales protegidos por la Constitución, esto se deviene un haz de garantías sociales, que el orden jurídico asegura a toda persona que presta a otra un servicio personal. (Guerrón, 2001)

Las consecuencias relevantes para el ordenamiento jurídico al elevar los derechos laborales al texto de Constitución denota la Alta valoración de los intereses tutelados por el Derecho del Trabajo; su intangibilidad por las normas legislativas; considerar a ciertos derechos laborales como derechos fundamentales; y desde una óptica funcional tales derechos constantes ya en la Carta Magna, operen como un límite a las tendencias de un gobierno elimine las regulaciones ya establecidas y más bien se establezcan prospectivamente las medidas en beneficio del trabajador (Boza, 2014).

3.3 Principios del derecho del trabajo

Los principios del Derecho del Trabajo entendido como rama del derecho, con la fuente de origen, la razón o el fundamento de las restantes normas e instituciones jurídicas integrantes de ella. Una clasificación útil es aquella que los dividen en 1) principios propios del Derecho del Trabajo, y 2) principios generales del Derecho adaptados al Derecho del Trabajo. Aquellos aceptados por la doctrina son:(Lalanne, 2015)

- 1) Principios propios del Derecho del trabajo:
 - a) Protectorio;
 - b) La norma más favorable al trabajador;
 - c) In dubio por operario;
 - d) La condición más favorable;
 - e) Irrenunciabilidad;
 - f) Justicia Social;
- 2) Principios generales adaptados al Derecho del Trabajo
 - a) Igualdad de trato y prohibición de discriminación;
 - b) Primacía de la realidad;
 - c) Buena fe;

En fin, positivistas e iusnaturalistas pueden encontrar un amplio margen de coincidencias a la hora de identificar, invocar y utilizar los principios generales del derecho en la realidad cotidiana de los tribunales, el ejercicio de la profesión de abogado y la creación de leyes, haciendo abstracción metódicamente o dejando de lado, momentáneamente, la cuestión del origen último de ellos.(Lalanne, 2015).

3.4 La flexibilización del derecho laboral

La referencia de la flexibilización del derecho laboral al no tener una verdadera conciencia de sus causas e implicaciones suponían un confuso significado y comparación con la precarización laboral, más sin embargo, en la realidad los procesos de flexibilización corresponde a complejos fenómenos y relaciones de índole económica, política, y social que sustenta una amplia gama de cambios estructurales políticos y normativos con la consecuencia de afrontar los retos que impone una economía globalizada. (Arenas, Piedrahíta, 2006).

El inicio de la flexibilización se remonta a la crisis de las concepciones estatales en busca de bienestar, que propendían por la intervención del Estado que gestionara lo indispensable para que un individuo se vea realizado. La caída de los modelos de producción tradicionales el cual se basaba en la elaboración de productos en serie con una asignación de tareas específicas a los trabajadores. La modernización económica, política, cultural y tecnológica ha impuesto a todos los Estados y a las empresas la obligación de entrar en la era de un mundo globalizado, en la cual las relaciones entre empresas, gobiernos y los individuos se han flexibilizado consecuencia de reformas estructurales del Estado, sus modelos sean políticos y económicos, así como su legislación. La problemática del desempleo, el subempleo, la precariedad y parcialidad del empleo y que los Estados no han apaliado, ha avizorado la necesidad de crear nuevas modalidades de trabajo que permita generar recursos en la economía posibilitando, paralelamente, la movilidad de las líneas de consumo y producción. (Arenas, Piedrahíta, 2006).

3.5 Derechos laborales en América Latina

Las instituciones laborales enfrentaron en América Latina un cambio radical de contexto a partir de los años ochenta y un escenario macroeconómico adverso, que modificó los supuestos sobre los que se erguían los diseños originales: Un Estado fuerte, empleos estables para hombres que no asumen sus responsabilidades familiares, en especial en grandes empresas formales de los sectores dinámicos del modelo sustitutivo de importaciones, con sindicatos fuertes y salarios que tendían a homogeneizarse y con escasa incidencia en la competitividad porque el consumo era básicamente interno.(Bensusán, 2007).

En algunos países de la región, las políticas de apertura financiera y comercial comenzaron antes de la transición a la democracia, lo que restringió la posibilidad de los nuevos gobiernos de mejorar las oportunidades de los trabajadores. (Bensusán, 2007)

La legislación laboral adoptada por la mayoría de los países de la región en la primera mitad del siglo XX buscó proteger a los trabajadores asalariados, considerados la parte más débil de la relación laboral. En gran medida, la introdujeron en escenarios donde, en general, impulsaban estrategias de crecimiento centradas en el mercado interno y políticas comerciales proteccionistas de sustitución de importaciones, asumiendo el Estado un rol paternalista y tutelar de los asalariados, con amplios márgenes de discrecionalidad. En la mayoría de los países latinoamericanos la legislación se basó en alianzas del Estado y los sindicatos, o en coaliciones políticas favorables a los intereses de los trabajadores. (Bensusán, 2007).

3.6 El Derecho Laboral en el Ecuador

El tejido social en conjunción con la evolución económica de los pueblos determinó la necesidad de instrumentar la normativa en la materia para equilibrar las fuerzas sociales y económicas. El Derecho Laboral es producto de un proceso histórico de la sociedad ecuatoriana que forma parte del Derecho Social puesto que su orientación es la de proteger al actor económico “fuerza laboral” que no posee el capital.(Chiriboga et al., 2018).

Como afirma el Dr. Jorge Rendón, profesor de la Universidad de San Marcos, en Lima: No hay en América Latina, una teoría propia de las fuentes del derecho en general y del Derecho del Trabajo en particular, del mismo modo en el Ecuador no existe, razón por la cual seguiremos en todo cuanto sea posible, las clasificaciones y jerarquías universalmente aceptadas que en buena parte proceden de Europa y que se refieren a las fuentes formales. Así tenemos en orden jerárquico fuentes de origen estatal, convencional o profesional y de origen internacional. (Chiriboga et al., 2018)

3.7 Evolución de los derechos laborales en el Ecuador

En lo que, a preceptos constitucional del trabajo, a lo largo de la historia republicana del Ecuador, se pueden identificar claramente dos periodos:

El primero se inicia con la fundación de la República en 1830 y concluye en 1929, que, a su vez, es el punto de inicio del segundo período que llega hasta nuestros días.

Dentro del primer período marcado, que abarca casi cien años de vida republicana, que se inicia con la convulsionada etapa de consolidación nacional y decurre dentro del intento de instauración del estado liberal en nuestro país, podemos destacar que las disposiciones constitucionales relativas al trabajo son sumamente escasas en los primeros años de la República y no mantienen su continuidad en el tiempo.(Guerrón, 2001).

Las primeras constituciones ecuatorianas contuvieron muy escasas disposiciones relativas al trabajo. El trabajo en relación de dependencia era un óbice para ser ciudadano, a más de que, el goce de los derechos de ciudadanía se suspendía, entre otras cosas, por no ejercer alguna profesión o industria útil, sin relación de dependencia laboral. Por esta misma razón, se perdía la posibilidad de ser designado como elector, lo cual constituye otra prueba del concepto peyorativo del trabajo en relación de dependencia que existía en esa época. Se estableció el sufragio restringido y limitado a poseer cierta cantidad de bienes, que se conoce como voto censitario. Adicionalmente, se señalaba que los servicios personales no podrán ser impuestos a ninguna persona, salvo que lo prescriba una ley; debiéndose entender que esta disposición sólo era aplicable a las personas libres y no a los esclavos.(Guerrón, 2001)

La prohibición de la esclavitud se da en la Constitución ecuatoriana de 1845, pero tal disposición que también fue incorporada por las constituciones de 1850 y 1852, no fue puesta en práctica por razones económicas, sino años después. (Guerrón, 2001)

La abolición de la esclavitud, trajo consigo modificaciones en las relaciones de producción. Apenas los negros liberados ingresaron al mundo del trabajo libre, éstos empezaron a ser sujetos de otras formas de explotación cuando sus antiguos dueños, que fueron indemnizados por el gobierno, les obligaban a suscribir contratos de trabajo por varios años, en condiciones que poco o nada les favorecía, que degenerarían a poco en la figura del concertaje. (Guerrón, 2001)

La Constitución de 1850 tiene la particularidad de incorporar la garantía de la libertad de trabajo, esto es, que nadie está obligado a prestar servicios personales en contra de su voluntad; y, por otro lado, reconoce la facultad de escoger cualquier trabajo o actividad productiva, que no se oponga a la ley, buenas costumbres y a la seguridad o salubridad colectivas. (Guerrón, 2001)

La Constitución de 1861 elimina varios de los requisitos para ser ciudadano, entre ellos, el de capacidad económica y el que marginaba a las personas que laboraban en relación de dependencia, de la posibilidad de acceder a tal condición y, se van dejando de lado conceptos por los cuales se estigmatizaba al trabajo; y más bien mantiene el precepto que suspende los derechos de ciudadanía al vago declarado. Además, se elimina el voto censitario, pero se mantiene el requisito de capacidad económica para ser elegido, que se suprimirá en la Constitución de 1884. (Guerrón, 2001)

Uno de los hechos más destacables dentro de este período, es sin lugar a dudas, la eliminación de la prisión por deudas, que ocurre con la Constitución de 1906. Con tal eliminación se pudo dar paso a la supresión del concertaje, procedimiento por el cual los indígenas y negros eran sometidos y explotados. Éstos, al no poder cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo que habían sido obligados a suscribir, ni pagar las deudas que habían acumulado con su patrono, eran encarcelados, permitiéndoseles salir a trabajar durante el día, para que con el producto de su trabajo pueda pagar sus deudas; hecho que no ocurría con facilidad, ya que debía seguir endeudándose para mantener a su familia. (Guerrón, 2001)

El segundo período se inicia con la Constitución de 1929, que marca el comienzo de la nueva orientación que regirá el constitucionalismo ecuatoriano hasta nuestros días. Bajo la inspiración de la Constitución mexicana de 1917, la Constitución ecuatoriana de 1929, inicia en el Ecuador el denominado constitucionalismo social. Esta Constitución es la primera en el Ecuador en tratar el tema laboral en forma sistemática y efectiva, al incorporar disposiciones que abarcan múltiples aspectos, tales como: eliminar el apremio personal a título de servidumbre o concertaje; disponer la protección al trabajo, en especial de las mujeres y menores; regula lo relativo a los salarios mínimos, jornadas máximas de trabajo, descanso semanal obligatorio, establecimiento de seguros sociales, salubridad y seguridad de los establecimientos industriales, indemnizaciones por accidentes de trabajo, inembargabilidad de la remuneración, imposibilidad de descuento o compensación de los salarios, libertad de asociación y agremiación de obreros y patronos, prevé creación de Tribunales de Conciliación para la solución de conflictos laborales; dispone que la ley regule lo referente al paro y la huelga. (Guerrón, 2001)

Continuando con la corriente del constitucionalismo social, la Constitución de 1945, desarrolla e incorpora nuevos preceptos tales como: Especial protección a los contratos colectivos de trabajo; principios de irrenunciabilidad, disminución o alteración de los derechos de los trabajadores; se desarrolla el concepto del salario familiar que se lo hace efectivo mediante el sistema de subsidios infantiles; se establece que el salario es irreductible y que debe ser pagado con moneda de curso legal y por períodos no mayores a un mes; se señala expresamente el límite máximo de la jornada ordinaria y de las jornadas reducidas tanto en el subsuelo como la nocturna; se instituye el descanso semanal mínimo ininterrumpido y pagado de 42 horas; se reconoce el derecho de los servidores públicos a organizarse; el despido arbitrario debe ser indemnizado; la privación del huasipungo se interpreta como despido intempestivo; se prevé el aprendizaje; se reconoce el derecho a participar en las utilidades de la empresa; el salario se considera crédito privilegiado; se establecen las inspectorías del trabajo urbanas y rurales; se establece la absoluta gratuidad para el trabajador en la administración de la justicia del trabajo; se incorporan a la legislación nacional los convenios internacionales legalmente ratificados; se organiza y estructura el sistema de seguridad social, entre otros. (Guerrón, 2001)

En la Constitución de 1946, se introduce nuevos elementos relativos al trabajo, demostrando la veloz transformación de esta rama del Derecho, tales elementos son: el deber del Estado de procurar trabajo a los desocupados; el establecimiento de los salarios mínimos por ramas del trabajo; prohibición a los empleados públicos para formar sindicatos; nadie puede ser obligado a sindicalizarse; los trabajadores de empresas e instituciones del servicio público no pueden declarar la huelga, sino en base a una reglamentación especial; se fija el porcentaje mínimo del 5% de utilidades que deben repartirse entre los trabajadores de las empresas; se consagra el principio de que a igual trabajo igual remuneración, considerando únicamente la preparación y especialización en el trabajo; el principio de libertad de contratación siempre que no contravenga disposiciones legales. (Guerrón, 2001)

La Constitución Política del Ecuador de 1967 incorpora las siguientes normas con contenido laboral: punibilidad de los llamados paros y de las huelgas de los servidores públicos en contravención a la ley; las acciones para reclamaciones derivadas del trabajo prescriben en el plazo fijado por la ley, contado desde la fecha de la terminación del trabajo; se ratifica que las vacaciones anuales son pagadas; se incrementa al 10% el porcentaje de pago de las utilidades de los trabajadores; los conflictos individuales del trabajo serán resueltos en juicios orales. (Guerrón, 2001)

La Constitución Política del Ecuador de 1978, que luego de varias reformas, ha introducido nuevos elementos en las normas relativas al trabajo, como son: que la legislación del trabajo se sujetará a los principios del Derecho social; se garantiza la intangibilidad de los derechos de los trabajadores; solidaridad de la persona en cuyo beneficio se realice la obra o se ejecute el servicio, aunque el contrato se realice por intermediario, para el cumplimiento de las leyes sociales; señala cuales son los componentes de la remuneración para el pago de las indemnizaciones de los trabajadores. (Guerrón, 2001)

Las reformas constitucionales efectuadas a lo largo de 1995, que se encuentran incorporadas en la codificación de la Constitución Política, publicada en el Registro Oficial N° 969 de 18 de junio de 1996, introducen: la transacción en materia laboral, siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad competente;

establece que en el sector público, el sector laboral estará representado por una sola organización laboral para todos los efectos de las relaciones laborales; hace la diferenciación de los organismos del sector público que regulan sus relaciones laborales por el Código del Trabajo y cuales no; se garantiza la contratación colectiva; y, el mejoramiento de las condiciones del trabajo de la mujer, en especial de la gestante, del sector informal, de la jefe de hogar y en estado de viudez. (Guerrón, 2001)

3.8 Derecho al trabajo en el Ecuador

Para tener claro la panorámica, debemos tener en cuenta que, la principal fuente y origen de los derechos, y en particular el derecho al trabajo es la Constitución de la República del Ecuador, ya que contiene un conjunto de principios y garantías constitucionales y aquellos que se encuentran en instrumentos internacionales sobre la materia, es decir la que tutela los derechos de los trabajadores para equilibrar la desigualdad entre los empleadores y los trabajadores con la intervención del Estado para garantizar y proteger este derecho y evitar vulneraciones que constituyan un conflicto social ya que se considera un derecho fundamental, universal, irrenunciable e irreductible prescritos en los art. 33, 326, 327 y 328 de la norma suprema. En este sentido, el derecho al trabajo es una facultad de toda persona de exigir oportunidades siendo responsabilidad del Estado garantizar una remuneración justa, estabilidad laboral, y un trabajo saludable voluntariamente escogido. (Pulla et al., 2020)

El Art. 33 de la Constitución del Ecuador señala: El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea, 2008)

Por otra parte, el Art. 326 señala: El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo. 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario. 3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales,

reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras. 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración. 5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar. 6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley. 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores. 8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección. 9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización. 10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos. 11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente. 12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. 13. Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley. 14. Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley. 15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios. 16. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que

regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo. (Asamblea, 2008)

El derecho al trabajo como garantía constitucional estatuido en la normativa máxima legal se debe considerar de gran relevancia, al establecer expresamente que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, siendo nula toda estipulación en contrario.

El Art. 327 señala: La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. 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. (Asamblea, 2008)

El Art. 328 señala: 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. Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios. Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales. Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de

utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley. (Asamblea, 2008)

3.9 Reformas al Código del trabajo: Protegen o perjudican al trabajador

Durante más de 10 años el Ecuador estuvo bajo un régimen contrario a las políticas laborales del mundo moderno. En aras de proteger al trabajador se implementaron políticas que lo terminaron perjudicando. Por ejemplo, en la Constitución del 2008 se eliminaron figuras como el contrato por horas, provocando un impacto fuerte en la productividad y competitividad de las empresas y del país. (Cámara de Comercio de guayaquil, 2019)

Posteriormente, la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar eliminó los contratos por plazo fijo a partir de enero del 2016. Estas reformas se implementaron con la finalidad de garantizar mayor estabilidad a los trabajadores. Sin embargo, tuvieron el efecto contrario: el empleo de calidad (empleo adecuado) disminuyó. Pasó de 44% en el 2015 a 37.9% en el 2019. Esta ley también modificó los contratos por obra y obligaba a los empresarios a volver a contratar en futuras obras al personal que participó en proyectos anteriores. Este tipo de reformas protegen a las personas que ya cuentan con un empleo, pero no se preocupan por facilitar la generación de nuevas plazas de trabajo. La principal consecuencia macroeconómica es un mercado laboral rígido que no permite migrar a los trabajadores de un sector a otro. No hay facilidad para nuevas oportunidades laborales. (Cámara de Comercio de guayaquil, 2019).

En el 2018 el Gobierno introdujo reformas laborales para los sectores de Agricultura y Ganadería. La agricultura, al ser uno de los principales sectores económicos del país y el mayor generador de empleo (30%), necesita reformas que se adapten a la estructura del negocio. No obstante, las normas emitidas en el 2018 para la contratación especial en este sector son complejas. Imponen recargos del 15% adicional al valor de la hora de lunes a viernes y del 25% de sábados a domingo. La reforma laboral que necesita el país no debe complicar la contratación, su prioridad debe ser minimizar los costos de contratación para poder crear empleo. (Cámara de Comercio de guayaquil, 2019).

Históricamente, las políticas laborales se han orientado en gran medida a reducir la tasa de desempleo. A simple vista parecería que dichas medidas lograron su objetivo. Hace 11 años la tasa de desempleo era del 7%, mientras que ahora se ha reducido al 4.6%. Sin embargo, el verdadero problema en el país no es la tasa de desempleo sino la falta de empleo de calidad. Actualmente, el empleo inadecuado (57%) es superior al del 2016 (54%), año en el que el país atravesó una severa recesión económica. Este comportamiento señala que el problema de la calidad de empleo no está asociado al ciclo económico, sino que es un problema estructural. Y como tal, necesita de una regulación más flexible que fomente la generación de nuevas plazas de empleo. (Cámara de Comercio de guayaquil, 2019).

3.10 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Hay que tener en cuenta que el objeto de la ley Orgánica de Apoyo Humanitario, cuya justificación radica en la necesidad de la reactivación de los sectores económicos del país, busca entre otros aspectos, brindar opciones que atiendan a la continuidad de los trabajadores en sus actividades laborales, así como permitir a las empresas flexibilidad en cuanto a los pagos, garantizando así la continuidad mediante acuerdos bilaterales entre empleados y empleador. (González & Trelles, 2021)

El artículo 1 de la referida ley señala: La presente Ley tiene por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo. (Asamblea, 2020).

El artículo 16 que consta en el capítulo 3, medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, instituye a los acuerdos como una manera de preservación de fuentes de trabajo, señalando que los trabajadores y empleadores de común acuerdo, podrán modificar las condiciones económicas de la relación laboral y garantizar estabilidad a los trabajadores.

El artículo 20 instituye la reducción emergente de la jornada de trabajo, por evento de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, se pueda reducir la jornada laboral hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción a las horas efectivamente trabajadas, al igual que el aporte a la seguridad social.

3.11 Efectos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Debido a la crisis sanitaria por la pandemia del Covid 19 se produjeron problemas económicos evidenciándose en los masivos despidos y el aumento acelerado del índice de pobreza que afrontaba el país. El ataque a los derechos de los trabajadores del sector público desde 2008 y el avance contra los trabajadores del sector privado desde 2012 deben entenderse como parte de ese proyecto. También, la Ley de apoyo humanitario: una ofensiva oportunista del empresariado que, aprovechando la situación de emergencia sanitaria de la COVID-19, justificó una serie de medidas que no había podido ser aprobada en los veinte años anteriores y que abre la puerta para futuras reformas a concretarse. (Carrión, 2021).

Como consecuencia directa del cese de actividades comerciales, múltiples despidos tuvieron lugar a nivel empresarial, situaciones en las que muchos trabajadores manifestaron inconformidad y el incumplimiento de los derechos adquiridos en relación laboral. Las cifras en este sentido, son alarmantes. El Ministerio de Trabajo informó que entre enero y octubre de 2020 se registró un total de 598.506 personas que perdieron su empleo, es decir, más de medio millón en un año. se complementan con la consigna de que los despidos fueron en gran parte justificados por fuerza mayor o caso fortuito.(González & Trelles, 2021).

El Art. 16 impone una condición preocupante superponiendo su validez sobre otros acuerdos o contratos, convirtiéndose en una desventaja para el trabajador, con una clara violación al principio de progresividad y el derecho al trabajo. Según datos revisados (González & Trelles, 2021) El Ministerio del trabajo informó que entre enero y octubre de 2020 se registró un total de 598.506 personas desempleadas justificándose en fuerza

mayor y caso fortuito; así mismo (Campoverde, 2022) a partir del 22 de junio 2020 al 1 abril 2021 se firmaron 4843 acuerdos, supuestamente para salvar los empleos.

4 CAPÍTULO II. MATERIALES Y MÉTODOS

4.1 Metodología. -

En toda investigación es de vital importancia sustentar los hechos y acontecimientos que definen la descripción del problema y den búsqueda a su solución, éstos van a estar enmarcados en un plan ordenado y sistemático, que defina el desarrollo de la investigación en sí, además trazar el camino hasta lograr el objetivo propuesto.

La presente investigación se llevó a cabo realizando el análisis de la norma constitucional en relación con las normas infra constitucional, más específicamente con el código del trabajo y con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Se realizó un análisis de la evolución del trabajo y su institucionalización como derecho en la Carta Magna, durante la vida republicana del Ecuador, así como la determinación de la progresividad de los derechos como principio constitucional, y como este se ralentizó con la expedición de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, observando que es una norma jurídica que, lejos de beneficiar a los trabajadores transgreden derechos con lo que se puede concluir que atenta el principio de progresividad y por ende es inconstitucional.

- **Modalidad o enfoque de la investigación:** En la presente investigación se aplicó el método de la investigación con enfoque cualitativo;
- **Tipo de investigación:** La presente investigación es de tipo analítica - descriptiva. Se llevó a cabo mediante el método de investigación bibliográfico documental.
- **Métodos teóricos y empíricos a emplear.** Método exegético;
- **Técnicas e instrumentos:** Se realizó el análisis bibliográfico u documental de artículos científicos que contienen investigaciones relacionadas a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario;
- **Métodos específicos de la especialidad a emplear en la investigación:** Se utilizó el método exegético ya que se revisó y analizó el artículo 16 y 20 de la Ley

Orgánica de Apoyo Humanitario en contraste con los principios de progresividad y el derecho al trabajo, contemplados en la Constitución de la República del Ecuador.

5 CAPÍTULO III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1 Resultado:

Para efectos del presente análisis, partiendo del paradigma de que el trabajo dignifica a la persona, debemos señalar que confluye un abanico de condicionantes que pueden aumentar su dimensión. Tener un trabajo justo y remunerado fortalece la libertad y autonomía como ser humano. Atribuye una sensación de pertenencia a un grupo humano que deviene en una causa común por la que merece luchar.

Con la precarización, la reducción de la jornada laboral y peor aún con el despido a un trabajador, este quedaría en una situación de dependencia económica de familiares o de instituciones públicas pues tienen que depender de alguien, para sufragar sus gastos más elementales. La sensación de autorrealización es un elemento a tomarse en cuenta pues, al sentirse útil a la sociedad correlaciona con componentes psicológicos claves para el bienestar y por ende la dignidad de la persona.

En este orden de ideas, debemos señalar que en la Constitución al señalar que el Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia resalta el intento serio y comprometido por incorporar la cosmología en los principios que conforman el Estado ecuatoriano. Con ese afán, una de las cuestiones, entre tantas, son los derechos laborales, denotando que es el resultado de una larga lucha de los pueblos y nacionalidades por cambiar aquella situación de entregar su fuerza de trabajo por nada, a manera de esclavo, a contar con una remuneración que coadyuve al buen vivir, en aquel proceso de vida en plenitud.

En la problemática a analizar se observa que el artículo 16 y 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria por la pandemia generada del Covid 19 claramente vulnera el principio de progresividad y el derecho al trabajo, puesto que ninguna ley infra constitucional debe contener normas en contra posición de las garantías establecidas en la Carta Magna.

Al hablar de un común acuerdo entre las partes, entre el trabajador y el empleador para modificar las condiciones en lo relacionado a las horas de trabajo y que finalmente se reducirá su remuneración, abriendo la posibilidad del pago de rubros inferiores lo cual está prohibido por la Constitución.

Al señalar que el objeto de la expedición de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es garantizar la continuidad del trabajo y de esta forma se reduciría los despidos masivos, de esta manera, el acuerdo se determinaría con la condicionante de que el trabajador elija entre reducir su jornada laboral o perder su ingreso económico por perder su trabajo. Es decir, dicho acuerdo le posicionaría al trabajador en una suerte de desventaja lo que nos permite concluir que la Ley Humanitaria lejos de beneficiar al trabajador beneficio a las claras al empleador, lo que atenta con lo recogido en el artículo 328 de la Constitución del Ecuador, en el que se garantiza el acceso a un salario digno.

5.2 Discusión:

Al realizar un análisis de aquellos derechos que establece la Constitución en favor del trabajador y que con la expedición de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se han vulnerados, derechos que, en conjunto, ha permitido que el trabajador pueda llevar una vida digna y emocionalmente estable junto a sus familias, más, sin embargo, con la permisibilidad del acuerdo contemplado en el artículo 16 de la LOAH se ha ralentizado, ha frenado la progresividad de los derechos al permite reducir las horas de trabajo y que esta disminución implique la reducción de su remuneración incidió en que el trabajador esté imposibilitado de cubrir sus necesidades más básicas y la de su familia, sumando a esto, las patologías que tuvo que enfrentar.

Se ha determinado el impacto que provocó la expedición de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario; pues la economía se comprimió por ende los trabajadores empezaron a experimentar momentos de estrés al pensar que, con la reducción de su remuneración, no podrán adquirir alimentación para su familia y peor algún bien en mejora de su sociedad conyugal.

La escasa o nula política pública en beneficio del trabajador y más bien beneficiando al empleador, con la apertura a reducir la jornada laboral y concomitante reducción de su remuneración permitió al empleador realizar un ejercicio de balanceo entre trabajador-ganancias e inclusive permitiéndole despedir al trabajador si la balanza declina en pérdida de sus ingresos económicos.

6 CONCLUSIONES

6.1 Conclusiones:

Los resultados de la investigación confirman en base a fuentes bibliográficas y análisis de la ley Orgánica de Apoyo Humanitario comparando con la Constitución que el artículo 16 y 20 de referida Ley atentan el principio de progresividad de los derechos y el derecho al trabajo;

La presente investigación abre un abanico de ideas para desarrollar investigaciones en diferentes áreas, pues, si nos detenemos a observar y analizar, no solamente afectó los derechos de la persona, también afectó la parte psicológica que derivaron en una consecuencia fatal en la economía sin duda alguna.

Si bien, la Norma Suprema determina que la remuneración debe ser equitativa; esto es que le permita al trabajador solventar todas sus necesidades básicas y las de su familia, pese a que se puede estipular libremente, en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos legales tal como lo determinan los artículos 81 y 117 del Código de Trabajo. No es menos cierto que, con la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, al permitir un acuerdo, que como se analizó, en clara desventaja del trabajador, permitir la reducción de la jornada laboral y con esto la disminución de la remuneración, se vulneró el principio de progresividad de los derechos, establecido en el art. 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”

Escudándose al señalar que la actual emergencia sanitaria produce efectos negativos en la economía mundial y que este cuerpo normativo busca dar alivio a la ciudadanía, al sector productivo y a la economía popular y solidaria, revelando además que permitirá hacer frente a la situación que atravesó el país, por la pandemia Covid 19.

El principio de progresividad y no regresividad es una estructura elemental para la existencia de los derechos y una garantía para el goce efectivo, obligando al Estado ser ese garante, que, con la expedición de la Ley Orgánica de Apoyo humanitario no cumplió con su deber y por el contrario atentó y lesionó el principio y el derecho.

Debo señalar que la Corte Constitucional analizó dos consultas de norma respecto el artículo 25, titulado, estabilidad de trabajadores de la salud, dicha norma establece una excepcionalidad para acceder al nombramiento definitivo por haber trabajado durante la emergencia sanitaria; y la disposición transitoria novena, que indica el tiempo en el que debe llevarse el concurso público para el otorgamiento de los referidos nombramiento, de la Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, declarando la inconstitucionalidad de aquellas normas, su análisis se basa en determinar si las normas de la LOAH que establece la estabilidad de los trabajadores y profesionales de la salud que hayan trabajado durante la emergencia sanitaria son contrarias a la disposición constitucional que consagra el derecho a la igualdad y no discriminación.

Se observa que la declaración de inconstitucional se ha realizado de forma parcial y no precisamente de los artículos materia de análisis en la presente investigación, así también se ha de señalar que en el año 2022 la Asamblea Nacional en su intento por derogar la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario aprobó el proyecto de reformas que derogaba casi la totalidad de este cuerpo normativo, sin embargo, la presidencia de la república en ejercicio de sus atribuciones contemplados en el artículo 138 de la Constitución, objetó

totalmente el proyecto de ley orgánica reformativa a diversas leyes, con lo cual se mantiene vigente la LOAH.

6.2 Recomendaciones

Es necesario que el Estado lleve a cabo una serie de acciones y políticas que promuevan los principios fundamentales de los derechos laborales. Esto implica enfocarse en el desarrollo de habilidades, la resolución de problemas y la creatividad, en lugar de simplemente enfocarse en ralentizar y socavar la intangibilidad de los derechos. Es importante no ponerse una venda en los ojos y simular que todo está perfecto, es necesario identificar las desigualdades y sus brechas. El Estado debe tener como objetivo principal la garantía de igualdad de oportunidades en lo laboral. Esto significa implementar políticas que, más que lineamientos establecidos en fríos documentos, sean un análisis profundo que aborde las desigualdades y proporcionen apoyo adicional para aquellas personas que lo necesiten.

Es fundamental la implementación de programas permanentes de desarrollo de las destrezas de los puntos que se han identificado como debilidades y desarrollar en una mejora continua, progresiva y prospectivamente, de tal manera que su calidad de vida crezca y se dignifique a través de su trabajo y sin barreras de desigualdad, desde una perspectiva que promueve la libertad individual, autonómica con miras a una gran puerta denominada igualdad de oportunidades, igualdad de derechos.

Sería prudente que se presente una demanda ante la Corte Constitucional, solicitando que se declare la inconstitucionalidad de los artículos 16 y 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andres Jose. (2012). *Evolución del Derecho del trabajo 1.1 Divisiones del Derecho 1.2*.
<https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448199669.pdf>
- Antezana de Guzman, P. (1998). H I S T O R I A D E L D E R E C H O L A B O R A L.
Fides Et Ratio v.5 n.5, 21060, 67–78.
http://www.scielo.org.bo/pdf/rfer/v5n5/v5n5_a07.pdf
- Arenas, Piedrahíta, P. (2006). Flexibilización Y Derecho Del Trabajo. *Opinión Jurídica - Universidad de Medellín*, 9(ISSN 1692-2530), 163–171.
- Asamblea, N. (2008). Constitución de la república del Ecuador. *Registro Oficial No. 449*, 20 de Octubre 2008, 2008, 449, 1–87.
- Asamblea, N. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19 Suplemento del Registro Oficial No. 595 , 12 de Junio 2020. *Ediciones Legales*, 595, 1–19.
<https://www.contraloria.gob.ec/WFDescarga.aspx?id=2207&tipo=tradoc>
- Bensusán, G. (2007). La efectividad de la legislación laboral en América Latina. In *Instituto Internacional de Estudios Laborales* .
- Cámara de Comercio de guayaquil. (2019). 40 Reformas Al Código Del Trabajo Para La Creación De Empleos E Impulso De La Competitividad. *Cámara de Comercio de Guayaquil*, 29. <http://www.lacamara.org/website/wp-content/uploads/2019/05/CCG-40-Reformas-al-Código-del-Trabajo-2019-web.pdf?fbclid=IwAR0H2q-Aksw-YRxlSBilVvxQAtmaD9Z5KeN6U5WhrYPdVBPI9pkP7g33r2s>
- Campoverde, S. E. (2022). Impacto causado en los Derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 150–158.
- Carrión, S. D. (2021). Efectos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la Estructura del Mercado Laboral Ecuatoriano. *Observatorio Del Trabajo*.
- Chiriboga, I., Jiménez, F., & Toscanini, S. (2018). El derecho laboral como herramienta

- política, una mirada histórica. *Universidad y Sociedad*, 10(3), 134–141.
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-336.pdf>
- González, C., & Trelles, D. (2021). Análisis de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19” y su posible vulneración a los derechos laborales. *Fipcaec*, 6(25), 137–156.
- Guerrón, S. (2001). *Principios Constitucionales del Derecho del Trabajo y Flexibilización Laboral en el Ecuador*. 123(10), 2176–2181.
<https://cursa.ihmc.us/rid=1R440PDZR-13G3T80-2W50/4>. Pautas-para-evaluar-Estilos-de-Aprendizajes.pdf
- Guillermo Boza Pro. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *Hemis*, 65, 14.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>
- Lalanne, J. E. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho*, 11, 135–177. <https://revistas.ucu.edu.uy/index.php/revistadederecho/article/view/727>
- Muñoz Subía, K., & Guillermo Portela, J. (2021). Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con Discapacidad en Ecuador. In 42 *JUEES* (Vol. 1, Issue 1).
- Pulla, C. H., Erazo, J. C., Narváez, C. I., & Pozo, E. E. (2020). Protección del derecho constitucional al trabajo en tiempos de COVID – 19 en el Ecuador. *IUSTITIA SOCIALIS*, 5(9). <https://doi.org/10.35381/racji.v5i9.733>
- Sanchis Gómez, E. (2004). Concepciones del trabajo: de las ambigüedades medievales a las paradojas actuales. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22, 37–65.
- Serrano, C. J. (n.d.). *Notas para una aproximación histórica al derecho del trabajo*. 1, 33–75.