



ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

Tema:

EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD EN RELACIÓN A LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN EN ÉPOCA DE PANDEMIA (COVID-19) EN EL ECUADOR

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado

Línea de Investigación:

Inobservancia del Principio de Intangibilidad.

Autor:

Edison Mauricio Vergara Sánchez

Director:

Ab. Mg. Danny Fabián Hallo Montesdeoca

Ambato - Ecuador

Abril 2022

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD EN RELACIÓN A LA REDUCCIÓN DE
LA REMUNERACIÓN EN ÉPOCA DE PANDEMIA (COVID-19) EN EL
ECUADOR**

Línea de Investigación:

Inobservancia del Principio de Intangibilidad

Autor:

Edison Mauricio Vergara Sánchez

Danny Fabián Hallo Montesdeoca. Ab. Mg.

CALIFICADOR

Edwin Iván Gavilanes Paredes. Ab. Mg.

CALIFICADOR

Mentor Marcelo Meléndez Torres. Ab. Mg.

CALIFICADOR

Edgar Santiago Morales Morales. Ab. Mg.

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f. _____

f. _____

f. _____

f. _____

f. _____

Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
SECRETARÍA GENERAL
PROCURADURÍA

Ambato - Ecuador

Abril 2022

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Edison Mauricio Vergara Sánchez, con C.C. 0503182891, autor del trabajo investigativo de graduación titulado: "EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD EN RELACIÓN A LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN EN ÉPOCA DE PANDEMIA (COVID-19) EN EL ECUADOR", previa la obtención del título profesional de **ABOGADO**, en la escuela de **JURISPRUDENCIA**.

1. Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tiene la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, de conformidad con el artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entrar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de graduación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.
2. Autorizo a la Pontificia Universidad Católica del Ecuador a difundir a través de sitio web de la Biblioteca de la PUCE Ambato, el referido trabajo de graduación, respetando las políticas de propiedad intelectual de Universidad.

Ambato, Abril 2022



EDISON MAURICIO VERGARA SÁNCHEZ

C.C. 0503182891

AGRADECIMIENTO

En primer lugar quiero permitirme agradecer a mi Jesús del Gran Poder, quien ha derramado bendiciones sobre mí, y me ha permitido llegar hasta aquí, ayudándome en los momentos más difíciles y sobre todo protegiéndome siempre.

A mis padres Jorge Vergara y Martha Sánchez, y a mi inigualable hermana Ana Vergara quienes confiaron en mí y me ayudaron a cristalizar este sueño que empecé años atrás.

A mi prestigiosa Universidad, y a mis increíbles docentes que a lo largo de 4 años compartieron conmigo sus conocimientos para ser un hombre de bien el día de mañana.

Finalmente a mi tutor, Abogado Mg Danny Hallo quien es un extraordinario docente, que con toda su paciencia y conocimiento ha sabido guiarme en el trabajo más importante de la carrera, el proyecto de titulación.

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico a dos personas que hoy ya no están físicamente conmigo a mi abuelito José Sánchez y a mi querido primo David León quienes han sido mis ángeles protectores en el transcurso de mi vida.

Y, a mi padre Jorge Washington Vergara Yanes, quien ha sido un pilar fundamental en mi vida, desde pequeño ha sabido guiarme por el camino del bien para que el día de mañana además de ser un buen profesional, sea un excelente hombre.

RESUMEN

El presente trabajo investigativo surge de la imperante necesidad de precautelar los intereses de los trabajadores en vista de las modificaciones legales acontecidas durante la pandemia covid-19, ya que se vuelve un instrumento de consulta vitalmente necesario para poder estructurar conocimientos acerca de los derechos de los trabajadores y sus mecanismos para poder asegurarse el debido cuidado de cada uno de sus beneficios legales dentro del sistema constitucional ecuatoriano. El análisis investigativo es de alta trascendencia ya que permitirá a las generaciones futuras de juristas tener una base consultiva jurídica de primera calidad para de esa forma utilizar técnicas y herramientas amparadas en la doctrina y la jurisprudencia así también como la normativa legal para impulsar procesos legales laborales en beneficio de los trabajadores, y establecer una matriz de cambio en lo que corresponde a las estructuras jurídicas del país. Se realizara un documento de análisis donde se pueda generar una deducción lógica jurídica sobre la incidencia de la ley orgánica de apoyo humanitario con lo que respecta a la intangibilidad de los derechos de los trabajadores. La ruta de investigación será la cuantitativa ya que nos permitirá recolectar información de tratadistas análogos para de esa manera fortificar descriptivamente el problema y formular una hipótesis sometida a comprobación técnica logrando de esta forma manipular una muestra que nos dé resultados prácticos de aplicabilidad envase al contexto teórico. La investigación intenta establece una estructura de análisis jurídico para evitar el fraccionamiento de los derechos de los trabajadores cuando éstos ya fueron adquiridos por la masa obrera.

Palabras clave: Intangibilidad, derechos laborales, remuneración, reducción.

ABSTRACT

This job arises out of necessity to protect worker's interest, due to legal modifications during the Covid-19 pandemic. This is vital instrument to be able to structure knowledge about the worker's rights and the mechanism to ensure the care or their legal benefits within the Ecuadorian constitutional system. This investigates analysis have a high importance, because it will allow future generations to have a legal advisory base of a great quality. In this way, they will be able to use techniques and tools protected by doctrine, jurisprudence, and legal regulations to promote labor processes for the benefit of workers. Also, can be established a change matrix of what corresponds to the legal structures of the country. Will be performed an analysis document where will be generated a logical legal deduction on the incidence of the organic law of humanitarian support regarding the intangibility of worker's rights. The research routes will be quantitative, this will allow to collect information from analogous writers. In this way the problem will be strengthened, and the hypothesis submitted to a technical verification thus managing to manipulate a sample that gives us a practical applicability result. The investigation tries to establish a structure of legal analysis to avoid the division of worker's right when these were already acquired by the worker's table.

Key words: Intangibility, labor rights, remuneration, reduction.

TABLA DE CONTENIDO

PRELIMINARES

DECLARACIÓN Y AUTENTICIDAD

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	4
1.1. Antecedentes Investigativos	4
1.2. Derecho al trabajo	7
1.2.1. Principios del derecho al trabajador	11
1.2.1.1. Principio Indubio Pro operario.....	12
1.2.1.2. Principio de Irrenunciabilidad.....	12
1.2.1.3. Principio de Igualdad y no discriminación	13
1.2.1.4. Principio de Estabilidad.....	14
1.2.1.5. Principio de Progresividad.....	14
1.2.1.6. Principio de Intangibilidad.....	15
1.2.2. El Principio Laboral De Intangibilidad	15
1.2.2.1. Evolución histórica del Principio de Intangibilidad en Ecuador.....	16
1.2.2.2. Conceptualización del Principio de Intangibilidad	18
1.3. Reducción de la remuneración en época de pandemia.....	19
1.3.1. Sueldo y Salario como formas de remuneración	21
1.3.2. Remuneración y pandemia	22
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	26
2.1. Metodología de la Investigación	26
2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de la información	31
2.3. Población y Muestra.....	33
CAPITULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	39
3.1. Presentación de Resultados.....	39
3.2. Análisis General.....	47
CONCLUSIONES	51
RECOMENDACIONES	52
BIBLIOGRAFÍA.....	64
ANEXOS.....	536

INTRODUCCIÓN

Las personas humanas tenemos una serie de facultades y prerrogativas que se han desarrollado con el devenir histórico. Estas facultades denominadas derechos son reconocidos a los seres humanos sin distinción de ningún tipo. Dentro de los derechos con los que cuentan las personas encontramos el derecho al trabajo, el mismo que es fundamental para lograr el bienestar de las personas y de la sociedad. Es importante mencionar que los derechos requieren de ciertos principios para su adecuada aplicación, en el caso del derecho al trabajo, materia de la presente investigación, resultó necesario garantizarlo, fijar su alcance con el propósito fundamental de establecer derechos y obligaciones d ellos trabajadores, de los empleadores para que no se incurra en prácticas de explotación, muy frecuentes en las actividades laborales.

Este reconocimiento se establece en Instrumentos internacionales, textos constitucionales, leyes y reglamentos. Así, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en su artículo 23 numeral 1 señala: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Esta disposición resulta de gran importancia ya que determina que todas las personas tienen derecho a acceder y elegir libremente un trabajo, el cual debe ofrecer escenarios en los que exista justicia e igualdad y en el que se inserten políticas tendientes a ampararlos del desempleo.

En el contexto nacional, la (Constitución de la República del Ecuador, 2008) en su artículo 325 determina: “El Estado garantiza el derecho al trabajo”. Como se observa la Constitución prevé y garantiza un conjunto de derechos, en este caso concreto aquel que corresponde al trabajo, el mismo que se sustenta en varios principios los cuales constituyen una garantía a los derechos de los trabajadores, entre ellos la intangibilidad, previsto en el artículo 326 numeral 2 de la Constitución (2008): “Los derechos de los trabajadores son irrenunciables e

intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. Con base a esta disposición, es claro que los derechos de los trabajadores no son susceptibles de renuncia, cuando se determina su intangibilidad se prevé que no pueden tocarse de ninguna manera, ya que de hacerlo se ocasionaría una vulneración a los derechos laborales lo cual conlleva inevitablemente a la nulidad. Por tanto, es necesario la observancia y cumplimiento de los principios que rigen los derechos laborales, el principio de intangibilidad, garantiza que los derechos laborales no sean afectados y además impide que estos sean regresivos.

La importancia de este estudio teórico, radica en que, nuestro país es un Estado constitucional de derechos y justicia, en el que la aplicación de los derechos no se puede ver vulnerada por la expedición de normas transgresivas. La investigación del tema planteado, es de suma importancia en razón de que, con la situación emergente a nivel mundial por efectos de la pandemia, existió y gran afectación a diversos ámbitos entre ellos los entornos laborales. En el caso de nuestro país, se expidió la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario publicada en el Registro Oficial Suplemento 229 de fecha 22 de Junio del año 2020 , la misma que admite por la situación que atraviesa el país, una reducción de la jornada laboral que trae como consecuencia la disminución en determinado porcentaje del sueldo o salario es decir de modo general de la remuneración, lo cual transgrede el principio de intangibilidad estipulado en nuestra norma suprema en tal virtud, la presente investigación desarrollará un análisis sobre la aplicabilidad del principio de intangibilidad en la reducción de la remuneración en época de pandemia (Covid-19) en el Ecuador.

En el Capítulo I, se encuentran los antecedentes investigativos, el estudio y análisis del principio laboral de intangibilidad, la remuneración y la situación de pandemia. En el Capítulo II, la Metodología, la ruta de investigación será descriptiva, el enfoque es de carácter cualitativo, el método a emplearse será el teórico, la modalidad será bibliográfica, dentro de las técnicas e instrumentos se aplicarán entrevistas, tendientes a obtener información válida sobre el tema planteado. En el Capítulo III, correspondiente a los resultados investigativos, se desarrolla la información obtenida de las entrevistas aplicadas, se sintetiza los criterios recibidos en cuanto al tema, lo cual tributa al cumplimiento del objetivo

de la investigación, desarrollar una postura jurídica sobre el principio de intangibilidad en relación a la reducción de la remuneración en época de pandemia (Covid-19) en el Ecuador.

La Constitución de la República del Ecuador en su Art 326 numeral 2 establece el principio de Intangibilidad el cual garantiza derechos laborales adquiridos por el trabajador y será nula toda estipulación en contrario.

Según Garcés el principio de intangibilidad no prohíbe que los derechos adquiridos por el trabajador no puedan ser modificados, sino que estas modificaciones cuando se las haga no menoscaben los derechos adquiridos por los trabajadores. Estas modificaciones como lo indica el principio de progresividad deben ser siempre favorables y mejores para la situación del trabajador. Mientras que, la reducción de la jornada laboral establece que, se podrán modificar las condiciones económicas de la relación laboral. La jornada de trabajo podrá ser reducida hasta el 50% del horario y hasta el 45% de la remuneración.

La presente investigación desarrollara un análisis sobre la aplicabilidad del principio de intangibilidad en la reducción de la remuneración en época de pandemia (Covid-19) en el Ecuador.

Para el direccionamiento estructurado de la investigación, ha sido pertinente plantearse los siguientes objetivos:

Objetivo General:

Desarrollar una postura jurídica sobre el principio de intangibilidad en relación a la reducción de la remuneración en época de pandemia (Covid-19) en el Ecuador.

Objetivos Específicos:

- 1.-Fundamentar teórica y doctrinariamente el principio de intangibilidad en relación a la reducción de la remuneración en época de pandemia (Covid-19) en el Ecuador.
- 2.-Diagnosticar la situación del principio de intangibilidad en la reducción de la remuneración en época de pandemia (Covid-19) en el Ecuador.
- 3.- Analizar el principio de intangibilidad en relación a la reducción de la remuneración en época de pandemia (Covid-19) en el Ecuador.

4.- Determinar resultados investigativos en base a la manipulación de evidencias que ponen al descubierto la vulneración de principios constitucionales.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Antecedentes Investigativos

El trabajo es una actividad que surge como una respuesta a las necesidades humanas, es de mucha relevancia ya que a través de las actividades laborales y productivas se puede alcanzar el bienestar del individuo, su familia y la sociedad ya que constituye una actividad fundamental en la generación de recursos que permiten el sustento y supervivencia. Es importante precisar una conceptualización del trabajo. Para (Grisolia, 2010) el trabajo es:

Toda actividad realizada por el hombre, con su esfuerzo físico o intelectual, que produce bienes y servicios y que tiene por objeto convertir las cosas, es decir, transformar a la realidad y es una actividad creadora de utilidad que tiene valor social. (p. 11)

Es decir que el trabajo es la acción desempeñada por el hombre por medio de su esfuerzo físico o mental, el mismo que sirve para la producción de bienes y servicios que inciden en los cambios sociales y generan un beneficio a nivel de la sociedad. De modo general podemos definir al trabajo como la actividad productiva y económica en la que participa el trabajador, el empleador bajo la regulación legal del Estado.

En similar sentido, se define al trabajo como el esfuerzo humano en el campo físico e intelectual que persigue la subsistencia de las personas y de quienes están bajo su dependencia, la riqueza ya que tiene una valoración económica (Villalva Soria , 2014). Para el autor, el trabajo es una actividad apreciable en dinero que cuenta con una implica el esfuerzo físico o mental del ser humano y tiene como finalidad el sostenimiento de la persona y de quienes dependen de él o están a su cargo.

Cabanellas expresa que el trabajo es “La prestación realizada a otro, mediante contrato o acuerdo tácito de voluntades, a cambio de una remuneración por tal concepto y en situación de subordinación y dependencia” (p. 340). De tal forma que, para el autor, el trabajo es una actividad realizada por una persona para beneficio de otro mediante un instrumento denominado contrato que implica un consenso implícito de las voluntades, trabajo que se cumple a cambio de un pago bajo una condición de obediencia conocida como relación de dependencia.

Dada la importancia de la actividad correspondiente al trabajo, instrumentos normativos a nivel internacional lo establecen bajo la categoría de Derecho, como es el caso de la (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948) en su artículo 23 numeral 1 señala: “Toda persona tiene Derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. Con lo cual se evidencia que todas las personas sin distinción de ninguna índole tenemos Derecho al trabajo, a escogerlo libremente y a que ese Derecho se ejerza en condiciones justas.

La Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas, 1966 proclamó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), dentro de este instrumento declarativo se precisa el Derecho al trabajo en el artículo 6, el cual determina:

Comprende el Derecho a contar con un trabajo elegido o aceptado libremente, mediante el que las personas se puedan ganar la vida. Los Estados deben garantizarlo y adoptar programas de formación, normas y técnicas para el desarrollo económico, social y cultural, así como la ocupación plena y productiva.

Este Derecho implica la posibilidad de escoger y aceptar de forma libre una determinada actividad laboral, como un mecanismo para lograr el sustento, por tanto, es obligación de los Estados garantizarlo de forma efectiva y generar políticas, normativa para el avance socio- económico, se procura la productividad.

El Derecho al trabajo, previsto en textos constitucionales como en el caso de nuestro país, se encuentra determinado en la (Constitución de la República del Ecuador, 2008), en el artículo 325 el mismo que señala: “El Estado garantizará el Derecho al trabajo”. Disposición que confirma la obligación de que los Estados estipulen en sus textos constitucionales los Derechos que asisten a los ciudadanos, entre ellos, el Derecho al trabajo.

El precitado Derecho se define como: “Derecho al trabajo es un Derecho constitucionalmente reconocido, de carácter económico y social, cuyo contenido básico está constituido por el Derecho a obtener un puesto de trabajo (Alonso García , 2009). El Derecho al trabajo está previsto en las Constituciones de los Estados, consiste en un Derecho económico y social en razón de que busca la satisfacción de necesidades y condiciones para una vida digna.

Para su correcta aplicación, el Derecho al trabajo requiere de una diversidad de principios, los mismos que surgen de la lucha social de la clase trabajadora y se insertan en los textos constitucionales y legales de los Estados, uno de esos principios corresponde a la intangibilidad, en virtud del cual nadie puede tocar o propiamente afectar los Derechos de los trabajadores pues, de hacerlo se daría lugar a la nulidad de la estipulación que contiene dicha afectación. Revisemos la postura de diversos autores frente al principio de intangibilidad.

Trujillo, respecto al principio de intangibilidad, señala que: “No se puede desmejorar las condiciones, Derechos y prestaciones que se establezcan a favor de los trabajadores” (p. 52). Por tanto, las condiciones que rigen al trabajo en acuerdos, reglamentos o contratos bajo ningún concepto pueden inobservar y peor aún mermar los Derechos y prestaciones reconocidos al trabajador.

Paspuezán en su investigación denominada “Argumentación Jurídica sobre la Inconstitucionalidad del Art. 15 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral frente al Principio de Intangibilidad” asevera: “El principio de intangibilidad se encuentra previsto en la Constitución como un Derecho de los trabajadores, como parte de la legislación laboral que protege los Derechos de todos los trabajadores” (p.51)

la autora corrobora el hecho de que el principio laboral de intangibilidad está garantizado por nuestra Constitución y que la legislación laboral, normativas que lo protegen ya que representa un resguardo de los Derechos de los trabajadores.

Albán en su investigación “El Principio de Intangibilidad en los Contratos Colectivos de los Trabajadores del Sector Público en el Ecuador”, respecto al principio de intangibilidad afirma: “Debe preservarse los Derechos de los trabajadores y no deben ser disminuidos, omitidos o desconocidos, ya que en caso de hacerlo no tendrá validez” (p.32) Para la autora, los derechos de los trabajadores deben ser siempre garantizados y respetados, por ninguna razón pueden o deben ser reducidos o inobservado, ya que ese menoscabo produce que el acto o contrato que los afecta carezca de validez.

Castillo en su investigación: “Análisis del Principio de Intangibilidad Constitucional en Derechos Laborales Aplicados en la Ley para reducción de Sueldos del Sector Público”, expresa que “El garantizar la inviolabilidad de la esencia de los derechos establecidos por la Constitución, constituye uno de los pilares fundamentales de una teoría moderna sobre irrenunciabilidad e intangibilidad” (p.54). La investigación del autor, concluye en que el respeto y cumplimiento de los Derechos establecidos en la Constitución es un factor importante de la teoría moderna que versa sobre principios que rigen los Derechos laborales como son la irrenunciabilidad y la intangibilidad, los cuales en caso de ser vulnerados nulitan cualquier estipulación que los contenga.

1.2 Derecho al trabajo

El trabajo es fundamental para la consecución del bienestar de las personas ya que les permite proveer ingresos y tener una vida digna. Desde tiempos remotos, el hombre cumplió actividades para mantener y lograr su supervivencia, así se dedicó a la creación de armas y utensillos para tal efecto. Posteriormente incursionó en tareas relacionadas a la caza y la recolección. La primera forma en la que se concibe al trabajo es como una actividad mediante la cual se servía a los reyes bajo una absoluta relación de dependencia, que incluía posesión de los trabajadores, en esa época esclavos, cuyo trabajo y vida no les pertenecían

y eran frecuentemente sometidos a trabajos forzados y prácticas abusivas.

En la Edad Media se implementa un modo de producción denominado feudalismo, basado en la producción de los feudos a cargo de un responsable, el vasallo, quien debía rendir cuentas al señor feudal, configurándose una relación entre ambos (Albán, 2016). Más tarde, a inicios de la Edad Moderna, con el surgimiento del régimen capitalista, se implementa una forma de trabajo distinta, esto dio lugar a la desaparición de la esclavitud, hecho que para algunos autores tuvo su origen no en argumentos o consideraciones morales sino en un contexto de carácter económico. Esto años más tarde significó la libertad de trabajo, actividad que por su importancia es considerada como un Derecho.

Dentro de la normativa internacional, podemos identificar algunos instrumentos que prevén este Derecho, como es el caso de la (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948) en su artículo 23 numeral 1 en el cual se determina el Derecho de toda persona a acceder a un trabajo de forma libre bajo condiciones justas. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), determina el Derecho al trabajo en el artículo 6, como un medio de escoger libremente un trabajo para lograr la supervivencia, bajo la obligatoriedad del Estado de generar condiciones justas para la actividad laboral.

En el año de 1919, la Organización de las Naciones Unidas crea un organismo especializado para que se encargue de los asuntos inherentes al trabajo y las relaciones que de él se desprenden. Este organismo reúne a 187 Estados miembros y rige su accionar basado en un instrumento normativo identificado como La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (Organization International Labour, 2006).

Al respecto Villalva Soria afirma: “Con la finalidad de precautelar los mecanismos de garantía de los Derechos laborales, se crea la Organización Mundial del Trabajo (OIT) en 1919, este organismo especializado de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)” (p.17), este organismo dentro de sus atribuciones

procura la implementación de un sistema laboral basado en la justicia social y el reconocimiento de los Derechos de los trabajadores. De la Cueva afirma que dicho organismo enmarca sus acciones en el tratamiento de los asuntos relativos al trabajo y relaciones laborales a nivel mundial. (p.16)

Uno de los mecanismos necesarios para la efectiva garantía del trabajo es su reconocimiento como Derecho. De tal forma que es trascendental conocer algunas definiciones sobre este importante Derecho. (Balvín, 2015) señala:

Derecho del trabajo constituye un conjunto sistemático de normas que regulan un tipo especial de relaciones que tienen su centro o punto de referencia en un trabajo personal infungible que se define por las notas de libertad, ajenidad y dependencia. (p.361)

Para el autor, el Derecho laboral es un conjunto de normas que debidamente organizadas regulan la relación de trabajo de personas que deben cumplir las tareas por sí mismas, sin delegar a otras, conforme a criterios de libertad y dependencia.

El derecho al trabajo es la rama de las ciencias jurídicas que estudia el fenómeno social del trabajo subordinado, en el marco de un sistema económico cuyos protagonistas básicos son un trabajador y un empleador (Balvín, 2015). El derecho al trabajo al ser un conjunto de normas jurídicas constituye una de las ramas del Derecho que regula la relación laboral en la cual una de las partes identificada como trabajador mantiene una relación de dependencia frente a su empleador.

El derecho al trabajo, como se ha manifestado, no sólo es parte de instrumentos normativos internacionales sino que, por su importancia se consagra en los textos constitucionales de los Estados, como en el caso de Ecuador y Argentina: La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 325 señala:

“El Estado garantizará el Derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con

inclusión de las labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todos los trabajadores”.

El precitado artículo ratifica el reconocimiento por parte del Estado del Derecho, así como de las diversas modalidades en las cuales este se lleva a cabo, sea de forma dependiente o libre y de igual forma de aquellas vinculadas al sostenimiento propio o cuidado de otra persona.

En similar sentido referente al Derecho al trabajo, (Constitución de la Nación Argentina , 1999) en su artículo 14, prevé: “Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes Derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: De trabajar y ejercer toda industria lícita; (...)” (p.2). Norma constitucional que estipula el Derecho al trabajo para todos los habitantes de la Nación. De manera más detallada, en el artículo 14. bis, determina:

El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial.(p.2)

Disposición que, similar al caso ecuatoriano, reconoce las diversas formas de trabajo, las cuales deben desarrollarse bajo la regulación de leyes y condiciones dignas, justas e iguales, de tal forma que se garantice de manera adecuada los Derechos de los trabajadores.

Como se había mencionado, para una efectiva aplicación de los Derechos de los trabajadores, es necesario el reconocimiento y observancia de ciertos principios en materia laboral.

1.2.1. Principios del derecho al trabajador

Los principios del Derecho, surgen cuando la Organización Internacional del Trabajo, promulga la “Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento” (1998), así se establece que los Estados tienen la obligación de adoptar medidas que promuevan el trabajo y protejan los derechos laborales, a través de la creación de normas y reglas en sus respectivas legislaciones internas (Jijón, 2017). “Dentro del ámbito laboral, los principios son líneas directrices que inspiran una serie de soluciones que sirven para orientar la interpretación de las normas existentes en un determinado caso” (Rodríguez , 1978)

En el contexto del derecho al trabajo, los principios que lo rigen constituyen pautas tendientes a una mejor interpretación y aplicación de las normas que rigen los derechos de los trabajadores. Los principios del Derecho laboral, inspiran el ordenamiento por lo que su conocimiento es imprescindible tanto para aprehender la singularidad del Derecho del Trabajo como para aplicar rectamente sus normas (Montoya, 2003).

Por su parte Grisolia afirma que; “Los principios del Derecho del trabajo son las reglas inmutables e ideas esenciales que forman las bases sobre las cuales se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral” (p.49). Estos principios, por tanto, constituyen reglas inalterables y básicas que sirven de fundamento de las leyes laborales que tiene como función precautelar los Derechos de la clase trabajadora.

Los principios que rigen el Derecho laboral y que serán analizados brevemente son: Indubio pro operario, irrenunciabilidad, igualdad y no discriminación, estabilidad, progresividad e intangibilidad, este último es parte medular dentro de la presente investigación.

1.2.1.1. Principio Indubio Pro operario

Este principio jurídico es fundamental en la rama del Derecho Laboral, consiste en que de presentarse duda se aplicará la norma en el sentido más favorable para el trabajador. La (Constitución de la República del Ecuador, 2008), en su artículo 326, numeral 3 determina: “En caso de duda de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras”. Es decir que si en un determinado caso relativo a una relación laboral, existe duda al momento de aplicar la norma sea ésta a modo de ley, reglamento o contrato, se debe hacerlo del modo que resulte más conveniente para el trabajador.

Este principio sin lugar a duda, genera y garantiza protección al trabajador, pues se encamina a establecer una condición de bienestar y beneficio para la clase trabajadora. Por su contenido y alcance, está dirigido a la persona, propiamente el operador de justicia, en este caso los jueces para que apliquen la norma que implique mayor ventaja y de hecho protección para la parte más vulnerable de la relación laboral, es decir, para el trabajador.

De tal forma que si una norma anterior resulta o genera mayor beneficio para el trabajador esta debe ser aplicada, con lo cual se evita que un contrato posterior se celebre con base a cláusulas o disposiciones contrarias o en detrimento del trabajador. Es importante señalar que la aplicación de este principio procede cuando la duda surja respecto al alcance de una norma legal siempre que no esté en oposición con lo previsto por el legislador.

1.2.1.2. Principio de Irrenunciabilidad

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326, numeral 2 establece: “Los Derechos laborales son irrenunciables”. Por tanto, los Derechos de los trabajadores no son un atributo sujeto de renuncia, es decir, que, aunque el trabajador en algún instrumento como un contrato señalare que renuncia a sus Derechos, no es posible que desista de ellos.

El sentido de este principio es de carácter protector, ya que existen algunas prácticas laborales abusivas en las que se suscriben contratos, documentos anexos o alcances que de forma expresa contienen la renuncia a los Derechos por parte del trabajador, lo cual es nulo, como lo determina nuestra Constitución. A través del principio de irrenunciabilidad, se tutela los Derechos de los trabajadores frente a los abusos de los empleadores, quienes, por ser la parte fuerte de la relación laboral, podrían ejercer presión a quienes dependen de ellos.

1.2.1.3. Principio de Igualdad y no discriminación

La igualdad es una cualidad con base a la que todas las personas debemos recibir igual atención o tratamiento. Es decir que todas las personas somos iguales ante la Ley sin ningún tipo de diferenciación pues esto representaría discriminación. Al respecto, Aguilera expresa: “En la medida que los ciudadanos forman parte de la sociedad, cada uno tiene una cantidad de Derechos y obligaciones: la igualdad exige que para todos sean las mismas, sin importar las circunstancias personales” (p.52). La intención de este principio, aplicado en materia laboral, es precautelar los Derechos del trabajador, que sea tratado en igualdad de condiciones que los demás trabajadores, que no existe discriminación por cuestiones personales como edad, orientación sexual, religión, etc, como se ha observado en ciertos ambientes laborales y que ha dado lugar a la interposición de acciones legales por la vulneración de Derechos.

Dentro del Derecho Laboral, la igualdad se expresa en La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326, numeral 4 el mismo que prevé: “A igual trabajo, corresponderá igual remuneración”. Lo anterior significa que, si dos personas realizan el mismo trabajo, las dos deberán recibir la misma remuneración, en un estricto sentido de igualdad laboral.

1.2.1.4. Principio de Estabilidad

“La estabilidad en el empleo es un principio básico del Derecho Laboral y se vincula con el carácter indefinido de la relación laboral” (Alonso García , 2009). El principio de estabilidad laboral, está destinado a garantizar al trabajador su permanencia en un ambiente laboral, otorgándole de cierta manera seguridad en su trabajo, con el propósito de que no tenga temor a que pueda ser separado de un día al otro, esto permite que él tenga un mayor y mejor rendimiento laboral.

El principio de estabilidad laboral se aplica con la finalidad de asegurar la continuidad de la relación laboral. Finalmente, el principio de estabilidad laboral se refiere al Derecho que tiene una persona para mantenerse en su puesto de trabajo para producir su sustento, de su familia y aportando a la sociedad, sin peligro de ser echado de su trabajo sin justificación legal (Nuñez, 2016), afirmación en la que se ratifica el Derecho del trabajador de tener estabilidad y permanencia en su trabajo como medio de lograr el sustento sin el riesgo de perderlo sin un motivo previsto previamente en la ley.

1.2.1.5. Principio de Progresividad

El principio de progresividad se establece y aplica con la finalidad de brindar protección al trabajador, esto en relación a que no se pueden crear normas ni condiciones regresivas que atenten contra las garantías constitucionales y legales que amparan al trabajador. La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11, numeral 8 determina:

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.

Por tanto, se evidencia que las normas legales y las políticas públicas deben contener Derechos progresivos, así como también se establece la obligación estatal de cumplir y hacer cumplir el principio de la no regresividad, pues de lo contrario cualquier norma posterior que violente tal Derecho será considerada nula.

1.2.1.6. Principio de Intangibilidad

Al igual que los principios laborales analizados, la intangibilidad surge cuando se reconoce la necesidad de regular el Derecho Laboral y su aplicación sobre todo frente a prácticas por parte de los empleadores, sean estos públicos o privados, que de una u otra forma vulneraban o mermaban los derechos de los trabajadores.

Castillo afirma que “La intangibilidad es la prohibición inexorable de quebrantar o profanar una cosa, de vulnerar un precepto o de atentar contra alguien o contra algo” (p.2). Es decir que, con base a la intangibilidad en el contexto laboral, se fija una prohibición forzosa de violentar un precepto, en este caso una norma que atente a los derechos de la clase trabajadora.

En Ecuador, al ser el trabajo un derecho reconocido en el texto constitucional se determina en el artículo 326, numeral 2 que los derechos de los trabajadores son intangibles y que será nula la disposición en contrario La Constitución de la República del Ecuador. De tal forma que el legislador a través del principio de intangibilidad no solo que bloquea cualquier intención de reducir los derechos del trabajador, sino que previamente estipula su validez y la consecuencia de su vulneración que en este caso es la nulidad del acto que la contenga.

1.2.2. El Principio Laboral De Intangibilidad

“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”. Nardini por tanto, dentro de los diversos principios que rigen el Derecho Laboral y precautelan los derechos de los trabajadores se encuentra

aquel relativo a la intangibilidad. La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326, numeral 2 determina en la parte pertinente que los derechos de los trabajadores son intangibles y que será nula la disposición en contrario. La intangibilidad corresponde a un principio de aplicación de los derechos laborales que consiste en que dichos derechos no pueden bajo ningún concepto ser alterados o peor aún afectados.

En el caso de la legislación argentina, podemos señalar que la Ley de Contratos de Trabajo implícitamente se refiere al principio de intangibilidad cuando en el artículo 12 establece:

Será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en esta ley, los estatutos profesionales o las convenciones colectivas, ya sea al tiempo de su celebración o de su ejecución, o del ejercicio de derechos provenientes de su extinción.

Cabe una precisión, si bien el artículo 12 se identifica como irrenunciabilidad, se colige que se menciona, aunque no de manera expresa, el principio de intangibilidad cuando se establece será nula la convención que reduzca los derechos establecidos en esta ley, pues recordemos que la calidad de intangible prohíbe que los derechos sean modificados y peor aún reducidos.

Los referidos preceptos, constitucional en Ecuador y legal en Argentina, en su orden, dan lugar a significativos efectos jurídicos, sin duda constituye un precepto garantista de los Derechos del trabajador que limita y, de hecho, prohíbe que el Estado o los empleadores puedan disponer de manera arbitraria del trabajo y los derechos adquiridos de quienes están a su cargo mediante una relación de dependencia.

1.2.2.1. Evolución histórica del Principio de Intangibilidad en Ecuador

Las normas y principios que actualmente forman parte de la legislación, posterior a su creación, atravesaron un proceso de evolución y cambio necesario para su mejoramiento. Este fenómeno también fue experimentado por el derecho al

trabajo y dentro de él los principios para su aplicación. Cabe mencionar algunos aspectos significativos en el desarrollo histórico del trabajo y de la intangibilidad como principio laboral a partir de 1830, año en el cual nuestro país inicia la vida republicana.

Un punto importante de partida es la Segunda Constitución de Ecuador del año 1835, la misma que en su artículo 98 determinó que ninguna persona tenía la obligación de prestar servicios que no estén previstos en la ley y que podían ejercer libremente actividades relacionadas al comercio y la industria (Quinga, 2020). Similar disposición estableció el artículo 98 de la Constitución de 1843. Posteriormente con la expedición de la Constitución de 1852, se establece de modo formal la abolición de la de la esclavitud lo cual a criterio de (Ávila, 2012) es “El hito jurídico más importante de esa época” (p. 14). Esta decisión fue de vital importancia ya que Ecuador ya era una república no era dable que se mantenga esta condición atentatoria a los derechos humanos.

Vizcaíno afirma que de forma concreta el principio de intangibilidad aparece en el texto constitucional ecuatoriano de 1879, en el artículo 31, literal c), el mismo que prevé:

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.

La mencionada disposición constitucional garantiza el derecho al trabajo como un deber social e inserto un avance significativo dentro de los principios del derecho laboral como es el reconocimiento de la intangibilidad de los derechos de la clase trabajadora.

Cabe recordar que La Constitución de la República del Ecuador también determina de forma expresa el principio de la intangibilidad en el artículo 326, numeral 2, como anteriormente se había señalado. Además del reconocimiento de la intangibilidad en la Constitución, el Ministerio de Trabajo de nuestro país, con fecha 20 de diciembre de 2016, según Villalva, expide la Autorización para la Implementación del Plan Piloto de Teletrabajo, mediante Registro Oficial No. 906, el mismo que determina en su artículo 7: “Intangibilidad de Derechos. - En ningún caso la aplicación del teletrabajo significará una terminación o suspensión de su relación laboral o una limitación de sus derechos reconocidos en la LOSEP y su Reglamento General” (p.3). Lo cual por una parte hace referencia al teletrabajo, modalidad actual en la que se ejecuta el trabajo por efectos de la pandemia y por otra determina de manera expresa que se debe cumplir y respetar el principio laboral de intangibilidad.

1.2.2.2. Conceptualización del Principio de Intangibilidad

Para una mejor comprensión, debemos revisar como varios autores definen y entienden tan importante principio. García precisa que “El principio que garantiza la intangibilidad de los derechos laborales, nace en virtud de la necesidad de proteger las conquistas que los trabajadores han logrado a través de los tiempos. Esas conquistas han repercutido muchas veces en reformas legales” (p.43) Es decir que el principio de intangibilidad surgió, en materia laboral, como una respuesta frente a la necesidad imperiosa de proteger a los trabajadores quienes durante años mantuvieron una lucha por sus derechos, la misma que desembocó en la promulgación de leyes que garantizaban sus derechos.

“El principio de intangibilidad es de carácter protector y preservador de derechos hacia el trabajador” (Escudero & Ronela, 2017). De tal forma que su aplicación promueve la protección, defensa y conservación de los derechos del trabajador. En función de la intangibilidad ninguna persona, ni siquiera el ente estatal podría

intervenir para perjudicar o eliminar los derechos laborales.

Podemos afirmar que el principio de intangibilidad establece una imposibilidad de establecer normas jurídicas ni condiciones que impliquen detrimento menoscabo de los derechos y prestaciones reconocidas en favor de los trabajadores, afirmación que guarda correspondencia con lo afirmado por Trujillo quien en torno a este principio expresa: “El legislador ecuatoriano, no puede, mediante una nueva ley, desmejorar las condiciones y derechos que a favor de los trabajadores se encuentran establecidos legalmente, a la fecha en que se expida la nueva ley” (p.52).

Asimismo, se señala que el principio de intangibilidad posee importancia y significación histórica en razón de que intenta precautelar los derechos de la clase trabajadora los mismos que a lo largo de la historia han buscado el respeto de los derechos laborales (García Máynez , 2005). “La intangibilidad de los derechos de los trabajadores consiste en que no pueden ser modificados ni alterados. Los derechos del trabajo son intangibles, es decir que no pueden sufrir ninguna modificación que conlleve su disminución o deterioro” (Jijón, 2017). Lo anterior ratifica el alcance el principio de intangibilidad como garantista de los derechos de los trabajadores en cuanto estos no pueden sufrir cambios que impliquen reducción o afectación.

1.3. Reducción de la remuneración en época de pandemia

Es necesario en primer término, abordar el tema de la remuneración en el Ecuador para posteriormente analizar en qué condiciones y a través de qué instrumento legal se aprobó su reducción en ciertos porcentajes como consecuencia de la reducción de la jornada laboral por efectos de la pandemia.

El derecho a la remuneración está consagrado en La Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 328: “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”. Este precepto, reconoce el derecho del trabajador a recibir una remuneración que además de justa, debe permitir que el trabajador cubra sus necesidades y las de su familia, esta remuneración está amparada por el principio jurídico de inembargabilidad, excepto en el caso de tener el trabajador obligaciones pendientes como alimentante. El (Código de Trabajo, 2005) en su artículo 3 relativo a la libertad de trabajo y contratación, prevé que nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. Con base a esta disposición se garantiza que ninguna persona podrá desempeñar una actividad laboral sino existe un contrato y una retribución económica a cambio.

Respecto a la remuneración, tanto la Constitución como la ley de la materia, determinan varios principios, que como analizamos anteriormente, son directrices importantes para la aplicación de las normas, entre ellos podemos mencionar el principio de igualdad y la inembargabilidad, los cuales se consagran en La Constitución de la República del Ecuador, artículo 326 numeral 4 el cual prevé que, a trabajo de igual valor, corresponderá igual remuneración. Al respecto el artículo 79 del (Código de Trabajo, 2005) determina la igualdad de la remuneración:

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

Con base a este principio fijado en la Constitución y desarrollado en el Código de Trabajo, se reafirma la intención del legislador de que no exista discriminación laboral de ninguna índole en tanto una persona realice el mismo trabajo que otra y que dé lugar a una afectación a la actividad que desempeña el trabajador o a su remuneración.

Otro de los principios que garantiza y protege la remuneración, como se ha manifestado es aquel contenido en la parte final del artículo 328 de La Constitución de la República del Ecuador, el mismo que establece que la remuneración es inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. Este principio se confirma a través de la disposición del artículo 91 del (Código de Trabajo, 2005) el mismo que precisa la “Inembargabilidad de la remuneración.- La remuneración del trabajo será inembargable, salvo para el pago de pensiones alimenticias”. Tanto la Constitución como la ley laboral vigente en nuestro país, garantizan que la remuneración del trabajador y del empleado es inembargable, es decir que no puede ser retenido ni sujeto de ejecución, a menos que el trabajador incumpla sus obligaciones en relación a la prestación y el pago del derecho de percibir alimentos.

Cuando hablamos de remuneración nos referimos de forma general al pago o retribución pecuniaria que recibe el trabajador, sin embargo, es necesario establecer que, en nuestra legislación, la remuneración se clasifica en: Salario y Sueldo, modalidades que analizaremos a continuación.

1.3.1. Sueldo y Salario como formas de remuneración

Cuando empleamos la palabra sueldo, nos referimos a la remuneración que se paga a las personas, empleados por la ejecución de un trabajo intelectual. En este sentido, Cabanellas define al sueldo es la “Remuneración mensual o anual asignada a un individuo por el desempeño de un cargo o empleo profesional” (p. 447). De tal forma que la persona que en el desarrollo de su trabajo ocupa un cargo en el que cumple funciones inherentes al ejercicio de su profesión, recibe como pago un sueldo.

La remuneración que se paga a la persona que cumple una labor generalmente manual o física se denomina salario. (Alonso García , 2009) “Salario es en el contrato de trabajo, la contraprestación satisfecha por el empresario al trabajador a cambio de una actividad laboral desarrollada por éste”. En similar sentido,

Cabanellas prevé que salario son los emolumentos totales que percibe el trabajador por su trabajo” (p. 260).

La legislación laboral ecuatoriana, en torno a la remuneración, establece la diferencia de lo que es salario y lo que es sueldo, así: “Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado” (p. 11). Esta disposición establece la diferencia que existe en torno a los dos tipos de remuneración, por un lado, el salario es la compensación que por su trabajo percibe el trabajador o quien realiza labores físicas, en tanto que el sueldo es el estipendio que recibe el empleado, la persona que desempeña un trabajo intelectual.

Cabe destacar además que, al existir estas dos modalidades en cuanto a la manera de ejecución del trabajo, también existe una diferencia en cuanto a los tiempos en que esta debe ser cancelada, en el caso del salario, este se paga por jornadas mientras que el sueldo se paga de forma quincenal o mensual.

1.3.2. Remuneración y pandemia

Una vez que se ha establecido el concepto, las formas y los principios relativos a la remuneración, es necesario considerar un tema importante dentro de la presente investigación como es la reducción de la remuneración como consecuencia de la crisis causada por la pandemia. En el país y el mundo, ocurrió algo que nadie imaginaba, una crisis sanitaria expandida en el planeta que de manera acelerada e incesante terminó con la vida de millones de personas en el mundo. Este trance que afectó la vida y la salud en todos los países, además generó una serie de cambios, en el estilo de vida de las personas, lo cual incluye también la forma en la que se cumple la actividad laboral y consecuentemente la retribución económica que por esa actividad reciben.

En el contexto económico, muchas fueron las empresas que se vieron obligadas a cerrar y en el mejor de los casos no lo hicieron, pero fue necesaria e inevitable la adopción de un conjunto de medidas para sobrellevar la difícil situación, como por ejemplo la reducción de personal o la permanencia de los empleados y trabajadores, pero la disminución de sus remuneraciones. A nivel empresarial, industrial e incluso de instituciones de educación superior se produjo un cambio en la modalidad el trabajo, hasta nuestros días en la mayor parte de instituciones de desarrolla el teletrabajo en jornada completa o en media jornada, a fin de evitar aglomeraciones e incremento de contagios.

Este cambio en la forma de realizar la actividad laboral y productiva dio lugar a que el Gobierno se vea obligado a regular dichas variaciones, así, el Ejecutivo envió al organismo legislativo competente, con carácter de económico urgente el proyecto de ley que más tarde fue aprobado como Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, la misma que fue publicada en el Registro Oficial Suplemento 229 de fecha 22 de junio de 2020. Dentro de los temas regulados en la precitada Ley y que es de interés para la presente investigación, se encuentra la reducción de la jornada de trabajo, reducción que se encuentra prevista en el artículo 20 y determina:

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 tal forma que, en circunstancias emergentes y debidamente justificadas, se admitirá la reducción de la jornada laboral con un máximo hasta del 50%, lo cual genera a su vez que la remuneración guarde correspondencia con las horas trabajadas y no sea inferior al 55% de aquella acordada antes de la reducción,

de tal forma que el aporte a la seguridad social debe también pagarse con fundamento a la jornada reducida. Esta medida se adoptará por un año con la posibilidad de renovarla por igual tiempo.

Para un mejor entendimiento es conveniente revisar la disposición prevista por el (Código Civil , 2005) respecto a la figura de Fuerza mayor, conforme lo establecido en el artículo 30. Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc". De la sola revisión de este artículo, se puede determinar que se habla de manera similar y de hecho equivalente del caso fortuito y la fuerza mayor, ya que los dos constituyen situaciones que no se pueden prever pero que, en el caso de la pandemia, no es una crisis que se enmarca dentro de los presupuestos del referido artículo.

Con el fin de aclarar y dilucidar qué circunstancias constituyen fuerza mayor o caso fortuito, debemos considerar la Jurisprudencia de la (Corte Nacional de Justicia, 2009), "La primera es una imposibilidad derivada del hombre mientras que el segundo es desencadenado por la naturaleza. Ambos producen efectos liberatorios para su exigencia, el hecho debe ser imprevisible e irresistible" (p.11). Esta precisión entonces, nos lleva a entender que la fuerza mayor se origina en la dificultad que depende de la persona en tanto que, el caso fortuito surge por una situación ocasionada por la naturaleza. En ambos casos estos imprevistos dan lugar a que no se pueda realizar las labores de forma normal e incluso no se pueda cumplir las obligaciones.

La reducción de la jornada de trabajo, si bien obedece a un evento emergente, contextualizado en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario como Caso fortuito o fuerza mayor, dentro del contexto legal específicamente laboral tiene una connotación vinculada a la vulneración del principio de intangibilidad, puesto que es una clara y abierta disminución, no sólo de las horas de trabajo sino de la remuneración que percibe el trabajador, sea este sueldo o salario. Esta medida sin lugar a dudas, implica una regresión o retroceso que va en contra de los principios que garantizan que se debe proteger a los trabajadores, que no se

puede generar nuevas normas legales o condiciones regresivas que atenten contra las garantías y prerrogativas reconocidas a los trabajadores, es decir principios como la intangibilidad.

Para finalizar, es importante considerar no sólo la consecuencia de la pandemia que desencadenó la reducción de sueldos y salarios sino además las cifras constantes en el Instituto Nacional de Estadística y Censos, en la cual se observan indicadores básicos de empleo adecuado, desempleo y pobreza cifras que alcanzan el 33.2%, 5.7% y 40,2% en su orden y que son parte del banco de datos de la institución hasta el mes de febrero del presente año.

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Metodología de la Investigación

Para el desarrollo del capítulo relativo a la metodología, es necesario partir del conocimiento de lo que representa la investigación. Entendemos por investigación, al conjunto de procesos sistemáticos y críticos aplicados al estudio de un fenómeno o problema (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Con este primer señalamiento podemos afirmar que la presente investigación sobre el principio de intangibilidad en relación a la reducción de la remuneración en época de pandemia Covid-19) en el Ecuador, parte del paradigma crítico propositivo, el cual se caracteriza por la comprensión y explicación de un determinado fenómeno, en este caso concreto, el conocimiento de las regulaciones legales en materia laboral adoptadas como consecuencia de la pandemia y si éstas garantizan de manera efectiva el principio jurídico de intangibilidad o si dichas regulaciones constituyen una vulneración al referido principio constitucional. En cuanto al tipo de investigación, corresponde al descriptivo, ya que se ha ahondado en aspectos referentes al tema laboral tanto a nivel doctrinario como en la revisión de normas legales, de manera específica el principio de intangibilidad previsto en Instrumentos Internacionales, así como en la Constitución de la República del Ecuador. La investigación posee un enfoque eminentemente cualitativo, lo cual se evidencia de la recopilación de información fundamentada en la opinión de profesionales conocedores del tema, a través de la aplicación de entrevistas, mediante las cuales se puede evidenciar la realidad del tema abordado.

Es importante profundizar en el análisis de los aspectos que son relevantes dentro de la metodología a emplearse. En primer lugar, la presente investigación se enmarca dentro del modelo crítico propositivo, las teorías inspiradas por el pensamiento crítico reclaman una posición especial como guías de la acción humana (Cebotarev, 2003). Por tanto, la metodología de investigación cuyo fundamento es de orden crítico exige una postura particular que tribute al mejoramiento del accionar humano en relación a un fenómeno social. (Jaya, Albán, & Caveda, 2017). Señala que es crítico ya que la investigación es una

interpretación, comprensión y explicación de los fenómenos; en el presente caso afirmamos que hacemos uso del modelo crítico ya que comprendemos e interpretamos, hechos actuales relacionados a la aplicación del principio de intangibilidad y a las medidas que por la pandemia debieron adoptarse en los ámbitos laborales, como la reducción de la remuneración.

Podemos señalar además que se enmarca dentro de lo crítico puesto que permite conocer la importancia de los principios jurídicos que amparan los derechos de los trabajadores, entre ellos, la intangibilidad, prevista en el texto constitucional vigente y si éste se cumple de manera efectiva en las disposiciones gubernamentales y legales adoptadas con base a la crisis sanitaria. Finalmente, al hacer uso, dentro de la metodología, del nivel crítico, éste permite la legitimación de la reflexividad y la extensión de las dialécticas a varios campos productores del conocimiento (Cebotarev, 2003). Con lo cual se destaca la importancia del nivel crítico en la justificación y construcción de la capacidad para observar de manera objetiva el fenómeno en su realidad.

La investigación es propositiva ya que (Jaya, Albán, & Caveda, 2017). “Plantea una alternativa de solución al problema investigado, partiendo de la esencia que tiene los fenómenos sociales a partir de las interacciones y contradicciones que genera los cambios cualitativos en una investigación” (p.145). el autor menciona que se trata de una investigación propositiva precisamente porque tiene a la generación de una propuesta viable, posible ante un problema o ante el hecho investigado y su situación actual, en el caso concreto de la investigación, como se ha expresado en el objetivo general, se ha planteado desarrollar una postura jurídica sobre el principio de intangibilidad en relación a la reducción de la remuneración en época de pandemia Covid-19) en el Ecuador, con lo cual se confirma el carácter propositivo del presente trabajo investigativo.

La metodología de la investigación, adicionalmente debe considerar lo relativo al tipo de investigación, con sus respectivas particularidades. En el presente estudio, el tipo de investigación es descriptivo, pues requiere un conocimiento previo del tema objeto de estudio. Este conocimiento, nos permite, saber de antemano como era la realidad respecto al tema planteado y como es la situación actual del mismo. Para (Gutiérrez, Curso de Métodos de Investigación y Elaboración de la Monografía, 1997), la investigación es descriptiva cuando se

refiere a condiciones dominantes del objeto de estudio en los que prevalecen opiniones (p. 114). Lo expuesto por el autor denota que este tipo de investigación se caracteriza por la existencia de condiciones propias del objeto de investigación, sobre el cual quienes son expertos en el tema emiten opiniones que sirve de base para el proceso investigativo.

Namakforoosh señala que “La investigación descriptiva es una forma de estudio para saber, quién, dónde, cuándo, cómo y porqué del sujeto de estudio”. Es decir que, a través del tipo descriptivo podemos obtener amplia información de todas las circunstancias relacionadas al tema objeto de estudio en el proceso investigativo. El tipo descriptivo permite además realizar investigaciones que tienen un alto nivel de interés social (Herrera, Medina, & Naranjo, 2004). Lo señalado por el autor, constituye una premisa real pues al ser el tema estrictamente vinculado a los derechos del trabajador y a la posible afectación a los principios que lo rigen, sin duda estamos frente a un tema de connotación a nivel de la sociedad.

Al momento de seleccionar el enfoque de la investigación, se determina que el enfoque es de dos tipos, cuantitativo y cualitativo, para (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) ambos emplean procesos cuidadosos y metódicos en la construcción del conocimiento. El referido autor señala además que tanto el enfoque cuantitativo como el cualitativo coinciden en la aplicación de estrategias como: observación y evaluación de fenómenos, determinación fundamentada de ideas o suposiciones, pruebas de las suposiciones y proposición de nuevas ideas. De tal forma que, en torno al enfoque, sus dos tipos poseen aspectos en común relacionados a una examinación consciente de la realidad de un hecho o fenómeno, lo cual permite generar ideas al respecto, las mismas que no pueden ser aventuradas, sino que deben contar con una basta fundamentación o argumentación para luego, de ser el caso ser sometidas a comprobación e incluso a la creación de nuevas ideas o nuevos criterios vinculados al hecho o fenómeno de estudio.

En el presente trabajo investigativo, por su naturaleza y características, se ha seleccionado el enfoque cualitativo, (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), afirma que cualitativo proviene del latín “qualitas” que significa carácter y propiedades del fenómeno. Lo cual se relaciona precisamente a las cualidades

o características propias del hecho escogido como tema de estudio. Un aspecto importante es que este tipo de enfoque se aplica para la investigación de temas de mucha significación a nivel social, como en el presente caso el principio de intangibilidad en relación a la reducción de la remuneración en época de pandemia Covid-19) en el Ecuador, el mismo que posee gran trascendencia dentro de los social y legal.

El enfoque cualitativo tiene como marco de referencia la fenomenología y como punto de partida una realidad que hay que descubrir e interpretar (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Por tanto, el referido enfoque se fundamenta en el análisis del fenómeno observable, es preciso considerar que la fenomenología es el sistema filosófico que trata de llegar a la esencia misma de las cosas (Diccionario Enciclopédico Espasa Calpe , 1997). La fenomenología como método para (Gutiérrez, Problemas Filosóficos. Segunda Edición , 1992), es la aprehensión directa o inmediata de algo (p.74). Podemos afirmar que, de acuerdo a lo expuesto por el autor, a través del referido método se puede comprender o percibir el fenómeno o el hecho investigado de forma directa es decir tal y como se observa. La fenomenología consiste entonces en que las cosas se nos aparecen ellas mismas (Sánchez & Granados, 2017), esto permitirá que el investigador descubra e interprete al fenómeno tal y como aparece, tal y como es.

La presente investigación, como se había señalado, es de tipo cualitativo, para (Herrera, Medina, & Naranjo, 2004), “la investigación predominantemente cualitativa se conoce como participativa, humanista e interna” (p. 94). Es decir que la investigación basada en este enfoque cuenta con un importante contenido subjetivo, el investigador observa y explica la situación de los actores del fenómeno social, con un punto de vista desde dentro del fenómeno que le permite formar una postura analítica del mismo. Lo expuesto además guarda plena relación con lo manifestado por Briones (Herrera, Medina, & Naranjo, 2004), quien afirma que: “el paradigma cualitativo se relaciona o es más propio de las ciencias humanas, busca la comprensión de hechos o fenómenos sociales y es holístico”. Lo cual denota el sentido humanista y subjetivo de la investigación con enfoque cualitativo.

En relación al carácter holístico del enfoque, observemos lo expresado por Fernández, quien asevera que: “la investigación cualitativa es holística, porque se precia de considerar el “todo” sin reducirlo al estudio de sus partes” (p.5). Desde luego, cuando el investigador realiza un trabajo que consiste en el estudio de un fenómeno a través del enfoque cualitativo no puede cambiarlo por su decisión o a su antojo, sino que debe observar el fenómeno, tal y como es en su concepción total ya que así podrá realizar y representar un trabajo investigativo real y objetivo. Debemos recordar que, en el ejercicio de la investigación, el enfoque cualitativo emplea e implica una serie de actividades como la recolección y análisis de los datos para mejorar la formulación de preguntas aplicadas a través de las técnicas de investigación y revelar nuevas preguntas relacionadas al fenómeno investigado (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014). Lo cual refleja que este tipo de enfoque posibilita al investigador a plantearse preguntas sobre el tema de estudio, las cuales serán aplicadas a través de la técnica de la entrevista a expertos en materia laboral como en el presente caso relacionado al principio de intangibilidad en relación a la reducción de la remuneración en época de pandemia Covid-19) en el Ecuador y de ser necesario plantear nuevas preguntas conforme avanza la investigación y surge nuevos elementos representativos sobre el tema.

Dentro de las tantas actividades del investigador que basa su trabajo en el enfoque cualitativo, a decir de (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), consta la observación de los procesos sin interrumpirlos, alterarlos ni pretender imponer un punto de vista, sino expresando lo que se percibe en el sistema social. Esta actividad es de suma importancia ya que no sólo permite observar y representar al fenómeno investigado sin cambios o alteraciones que lo modifiquen, sino que es una forma de lograr una investigación objetiva.

Para el desarrollo del presente trabajo investigativo, se empleó el método teórico, es importante definir primero qué es el método. (Gutiérrez, Problemas Filosóficos. Segunda Edición , 1992) el método “representa la manera de conducir el pensamiento o las acciones para alcanzar un propósito” (p. 59). Es decir que, el método es el camino o la forma como se ejecutan las acciones para lograr un objetivo, en este caso para realizar la investigación y cumplir los objetivos planteados. Cabe indicar que el método es de gran importancia dentro

de la investigación ya que constituye un instrumento que se funda en la razón o en la experiencia objetiva (Gutiérrez, Problemas Filosóficos. Segunda Edición , 1992). El método teórico representa la explicación objetiva de un fenómeno. Para (Del Sol Fabregat, Tejeda Castañeda, & Mirabal, 2017), los métodos teóricos:

Permiten revelar las relaciones esenciales del objeto de investigación no observables directamente, cumpliendo así una función gnoseológica importante al posibilitar la interpretación conceptual de los datos empíricos encontrados, la construcción y desarrollo de teorías, creando las condiciones para la caracterización de los fenómenos. (p. 252)

Lo expuesto representa una de las características más importantes del método teórico ya que permite observar de manera objetiva el hecho que se investiga, por ello se aplica la gnoseología que es una rama de la filosofía encargada del conocimiento al que podemos acceder y con base a ello determinar las condiciones en las que se presenta un fenómeno.

En el presente trabajo investigativo, como se había manifestado, se optó por el método teórico, en razón de que el diseño teórico está conformado por un problema, en este caso la posible vulneración a uno de los principios que rigen el derecho laboral, el principio de intangibilidad, frente a lo cual se plantearon un objetivo principal que consiste en desarrollar una postura jurídica sobre el tema planteado y de forma complementaria objetivos específicos vinculados a la fundamentación teórica, al diagnóstico de la situación, al análisis del principio de intangibilidad y a la determinación de resultados investigativos, por supuesto apoyados en el método que además permite la determinación de conclusiones respecto al fenómeno investigado.

2.2. Técnicas e instrumentos de recolección de la información

Para el desarrollo de la presente investigación, hemos recurrido a la modalidad bibliográfica, pues la recopilación de información ya existente sobre el tema propuesto, permite conocer las concepciones doctrinarias respecto al tema del principio de intangibilidad en el ámbito laboral y la remuneración ya que, con las nuevas medidas en materia laboral se podría haber incurrido en una vulneración

a los derechos del trabajador. Asimismo, se hace en gran parte de la modalidad documental, específicamente de tipo de fuente primario y secundario.

En el presente trabajo investigativo recurriremos a la investigación de campo a fin de obtener información proporcionada por expertos en el tema laboral, quienes están al tanto de la situación actual de las prácticas que al establecer medidas como la reducción de las horas de trabajo, conllevan a la disminución de la remuneración y podría causar un detrimento a los trabajadores, concretamente a sus derechos en relación al principio de intangibilidad. En relación a las técnicas utilizadas para el desarrollo del trabajo investigativo, se encuentra la entrevista de tipo estructurado, es decir un conjunto de preguntas organizadas y secuenciales, aplicado por una sola vez a personas seleccionadas, con la finalidad de captar información a quienes poseen experticia sobre el tema laboral, es decir: a funcionarios del Ministerio del Trabajo, Inspectoría de Trabajo, Jueces de Trabajo, Abogado especialista en Derecho laboral.

Seleccionamos la modalidad bibliográfica, pues la recopilación de información ya existente sobre el tema propuesto, permite conocer las concepciones doctrinarias respecto al tema del principio de intangibilidad en el ámbito laboral y la remuneración ya que, con las nuevas medidas en materia laboral se podría haber incurrido en una vulneración a los derechos del trabajador. “La investigación corresponde a la modalidad bibliográfica pues se trata del uso de libros y enciclopedias que forman parte primordial de la investigación” (Gutiérrez, Curso de Elaboración de Tesis y actividades académicas. Métodos de Investigación y Elaboración de la Monografía, 2004). De tal forma que la investigación bajo la modalidad bibliográfica, se nutre de la información especializada contenida en libros que permiten llevar a cabo un estudio científico.

Para (Herrera, Medina, & Naranjo, 2004) la modalidad bibliográfica tiene el propósito de profundizar conceptos de diversos autores basándose en documentos (fuentes primarias) o en libros y otras publicaciones (fuentes secundarias). Lo expresado por los autores permite entender que la modalidad bibliográfica de la investigación se respalda en libros que a decir de los autores son fuentes secundarias. Cabe señalar que, de manera complementaria a la modalidad bibliográfica se emplea en gran parte la modalidad documental,

dentro de ella se menciona específicamente de tipo de fuente primario y secundario.

La modalidad documental, a decir de Gutiérrez en la investigación, se considera a toda clase de escritos como publicaciones literarias, científicas, investigaciones sociales y estadísticas (p. 148). De tal forma que a través de la modalidad documental se puede aportar a la investigación con una gran diversidad de documentos que fundamentan de forma científica el trabajo del investigador. La investigación documental tiene un alto contenido teórico, lo cual permite sintetizar la información recopilada (Cruz del Castillo, Olivares, & Gonzáles, 2014). Para el autor una característica importante de la modalidad documental es que implica un gran valor teórico que por su valor permite cumplir los objetivos de la investigación.

Dentro de la modalidad documental, para una mejor recopilación de fundamentos teóricos sobre el principio de intangibilidad en relación a la reducción de la remuneración en época de pandemia Covid-19) en el Ecuador, acudimos a fuentes primarias y secundarias.

Gutiérrez expresa que “las fuentes primarias son todos los documentos que provienen de organismos o personas que han realizado observaciones y que han recopilado datos e información de primera mano” (p. 149). Lo señalado por el autor permite entender que las fuentes primarias transmiten información directa de quienes observaron el hecho o fenómeno investigado o recopilaron información relativa al mismo, lo cual en cierta medida constituye una garantía de la validez de la información.

Las fuentes secundarias, son todos los documentos que contienen datos ya publicados o son estudios elaborados a partir de las fuentes primarias (Gutiérrez, Curso de Métodos de Investigación y Elaboración de la Monografía, 1997). Por tanto, si bien tienen su valor las fuentes secundarias contienen información constante de manera previa en una fuente primaria.

2.3. Población y Muestra

Como se había señalado, dentro de la modalidad de investigación, la técnica

seleccionada para el presente trabajo investigativo fue la entrevista, la misma que corresponde a la clasificación de entrevista estructurada, aplicada por una sola ocasión a cinco personas que, en razón de su conocimiento sobre el tema laboral, específicamente sobre el principio de intangibilidad y la remuneración, proporcionaron información que es considerada válida. Por tratarse de una investigación con enfoque cualitativo, no fue procedente la aplicación de una fórmula, por lo que fue necesario hacer uso del tipo de muestreo correspondiente al no probabilístico intencional, en el que se escoge de forma voluntaria y discrecional a los sujetos que en este caso son quienes conforman una parte de la población identificada como muestra, se considera que los sujetos seleccionados representan una parte específica de la población y que, por su gran conocimiento y experticia sobre el Derecho laboral, concretamente el tema relativo al principio de intangibilidad en relación a la reducción de la remuneración en época de pandemia Covid-19) en el Ecuador, sus opiniones guardan correspondencia con la realidad en el tema planteado. Conforme lo expuesto, las entrevistas fueron aplicadas a las personas detalladas en la tabla que se representa a continuación:

Tabla 1. Muestra no probabilística intencional.

FUNCIONARIO	NÚMERO
Abogado especialista en derecho laboral en libre ejercicio	1
Abogado especialista en derecho laboral en libre ejercicio	1
Abogado especialista en derecho laboral en libre ejercicio	1

Fuente: Elaboración propia.

Como se había señalado en líneas anteriores, la presente investigación corresponde al enfoque cualitativo, por tanto, no era pertinente aplicar fórmulas

para elegir desde el criterio de la población, una determinada muestra. En este punto, cabe una precisión, y es que debemos conceptualizar a la población. Para (Gutiérrez, Curso de Métodos de Investigación y Elaboración de la Monografía, 1997) la población de datos se refiere a los datos que han sobrevivido hasta el presente” (p.104). Como se observa el autor hace una determinación muy concreta en torno a datos que han perdurado a través del tiempo y de los cuales vamos a obtener información dentro de la investigación.

Bobenrieth quien expresa que la población total, rara vez es objeto de un estudio de investigación (p.927). Estas afirmaciones resultan de gran importancia ya que la población o universo no es estudiado en su totalidad, por tanto, de la generalidad de individuos o unidades de análisis denominada población, habitualmente el investigador debe seleccionar una parte de ella que sea lo más representativa posible, esa parte específica se denomina muestra. Para (Gutiérrez, Curso de Métodos de Investigación y Elaboración de la Monografía, 1997), la muestra de datos está conformada por los datos conocidos en el momento histórico (p. 104), de tal forma que en relación a los datos que conforman la muestra, se considerarán aquellos datos que sean conocidos al momento en el cual se realiza la investigación. La muestra debe en la medida de lo posible, reflejar las características de la población (Medina, 2004).

Cabe mencionar que para Bobenrieth “el criterio más importante para clasificar el muestreo es el de representatividad de la muestra y que responden a dos enfoques básicos de muestreo el muestreo probabilístico y el muestreo no probabilístico” (p.932), lo cual determina entonces que un punto importante que se considera a la hora de determinar los tipos de muestreo es la representatividad de los sujetos de quienes se va a extraer la información. Al momento de seleccionar la muestra, se genera un proceso denominado muestreo, al respecto, Bobenrieth señala que “el muestreo es el proceso de seleccionar una parte de un grupo mayor de participantes con la intención de generalizar los resultados desde el grupo menor, que llamamos muestra, el grupo mayor, que llamamos población” (p.925), de tal forma que, con el propósito de obtener resultados considerables, del grupo mayor extraemos un grupo menor a través del proceso de muestreo.

Frente a esta precisión, se optó por el tipo de muestreo no probabilístico, el

mismo que es plenamente admitido en los procesos de investigación. El muestreo no probabilístico para (Gutiérrez, Curso de Elaboración de Tesis y actividades académicas. Métodos de Investigación y Elaboración de la Monografía, 2004), se emplea cuando se requiere la opinión que puedan proporcionar los sujetos de una parte específica de la población (p.109). Cabe mencionar que el muestreo no probabilístico se usa cuando el muestreo probabilístico no es factible (Bobenrieth, 2012). Así, para (Cruz del Castillo, Olivares, & Gonzáles, 2014), las muestras no probabilísticas no representan con exactitud a la población. Sin embargo, resultan satisfactorias, y hasta deseables, para ciertos propósitos de investigación.

Lo anterior fija que si bien, la muestra no probabilística no simboliza de forma exacta y precisa a una determinada población, a diferencia de la muestra probabilística o aleatoria, si constituye un tipo de muestra que permite alcanzar los resultados propuestos dentro de la investigación. Este muestreo no probabilístico se conoce como propositivo, voluntario o intencional. De tal forma que el muestreo intencional es de utilidad cuando se escoge un grupo de especialistas para validar una investigación (Bobenrieth, 2012).

Es importante mencionar que una de las razones por las cuales el investigador selecciona este tipo de muestreo es porque su interés se relaciona en mayor grado con las variables del tema planteado, lo que para (Bobenrieth, 2012), significa que “El investigador asume que no siempre es necesario tener una muestra representativa de la población para hacer afirmaciones generalizables acerca de la relación entre dos o más variables” (p. 946). El mencionado autor afirma además que el muestreo no probabilístico se clasifica en 4 grupos dentro de los cuales consta el intencional o deliberado (Bobenrieth, 2012).

En el presente caso, al no ser la muestra probabilística, no se aplica una fórmula que permita seleccionar una gran cantidad de individuos para ser estudiados, sino que se escoge un número relativamente reducido pero significativo pues, aunque pocos, los seleccionados son individuos que poseen un gran conocimiento y hasta podríamos decir práctica en relación al tema de estudio, en el caso del tema de investigación planteado, sobre el principio de intangibilidad en relación a la reducción de la remuneración en época de pandemia Covid-19) en el Ecuador, las personas a quienes se aplicará la técnica de la entrevista tales

como: Jueces de lo Laboral, Funcionarios del Ministerio y de la Inspectoría del Trabajo, Abogado con especialización en Derecho Laboral en libre ejercicio, conocen ampliamente el objeto de estudio.

Una vez que con base a la metodología se ha seleccionado la muestra, concretamente la muestra no probabilística intencional, es necesario señalar que la técnica de investigación escogida y aplicada a los sujetos que integran la muestra, es la entrevista. (Gutiérrez, Curso de Métodos de Investigación y Elaboración de la Monografía, 1997), la entrevista es una conversación mediante la cual se obtiene información oral por parte del entrevistado recabada por el entrevistador (p. 154). En una primera definición de entrevista, se observa que es propiamente una conversación en la que a través del uso de la palabra el sujeto identificado como investigador obtiene información de un experto en la materia, en este caso en materia laboral, identificado como entrevistado.

Para (Díaz Bravo, Torruco Gracia, Martínez Hernández, & Varela Ruiz, 2013) “La entrevista es una técnica de gran utilidad en la investigación cualitativa para recabar datos” (p. 163). De tal forma que la entrevista es un instrumento técnico que permite obtener información sobre las características del hecho investigado. Cabe señalar que para la aplicación de la entrevista es importante tener un conocimiento vasto y previo del tema a investigar, a fin de formular preguntas pertinentes que guarden relación con los objetivos planteados al inicio del proceso investigativo. En el caso de la presente investigación, los datos o la información que vamos a obtener de los expertos en el ámbito laboral en torno al principio de intangibilidad en relación a la reducción de la remuneración en época de pandemia Covid-19) en el Ecuador, deben necesariamente tener correspondencia con los objetivos general y específicos planteados.

La entrevista como instrumento técnico en la presente investigación, es de tipo estructurado. Para (Díaz Bravo, Torruco Gracia, Martínez Hernández, & Varela Ruiz, 2013), al tratarse de una investigación cualitativa, la entrevista puede ser de tres tipos, pero dentro del presente caso, analizaremos aquellas que corresponde a la entrevista estructurada o enfocada:

Las preguntas se fijan de antemano, con un determinado orden y contiene un conjunto de categorías u opciones para que el sujeto elija. Se aplica en forma rígida a todos los sujetos del estudio. Tiene la ventaja de la sistematización,

la cual facilita la clasificación y análisis, asimismo, presenta una alta objetividad y confiabilidad. Su desventaja es la falta de flexibilidad que conlleva la falta de adaptación al sujeto que se entrevista y una menor profundidad en el análisis. (p. 163).

En este tipo de entrevista, el investigador de manera previa ya estructuró las preguntas a ser planteadas, esta formulación y organización de preguntas es el resultado del análisis de categorías, índices y permiten la generación de un cuestionario, el mismo que es aplicado de manera precisa a los sujetos a quienes se investiga. Esta manera de formular y organizar las preguntas da lugar a un mejor análisis de la información obtenida, la misma que se considera de alta confiabilidad. Como desventaja podemos mencionar que el hecho de que sea de cierta forma rígida, obliga a que el sujeto tenga que adaptarse a ella.

En la presente investigación, con base a la información obtenida a través de la revisión de fuentes primarias y secundarias, así como de la observación del fenómeno o hecho relativo al principio de intangibilidad en relación a la reducción de la remuneración en época de pandemia Covid-19) en el Ecuador, se ha podido aplicar el proceso de la operacionalización de variables, la misma que para (Herrera, Medina, & Naranjo, 2004) es un organizador gráfico que ofrece una visión de las categorías cuando se presenta las variables(p.81). Para los autores la representación gráfica, operacionalización, permite visualizar las categorías o valores a través de los cuales se realiza precisiones conceptuales de las variables. La elaboración de dicho esquema gráfico, contiene la definición de conceptos y elementos relacionados entre sí que han dado lugar a la determinación de las variables que son parte del tema de investigación.

Para Reguan & Martínez la operacionalización de variables es “Un proceso lógico de desagregación de los elementos más abstractos conceptos teóricos, hasta llegar al nivel más concreto” (p.3). de tal forma que se emite una clara definición del proceso de operacionalización de variables, el mismo que consiste en una descomposición ordenada de elementos de mayor extensión hasta llegar a elementos de dimensión menor es decir a aquellos más concretos. A través del proceso de operacionalización de variables se genera la elaboración de los instrumentos de medida, para cumplir los indicadores en ítems o elementos de observación. Lo anterior configura una serie de elementos que serán empleados

para medir de mayor a menor las dimensiones que forman parte de las variables, cuyo análisis se realizará a través de una representación gráfica, se detalla cada uno de los mencionados elementos.

Dentro de la presente investigación, la operacionalización de variables, consiste en un análisis de las variables contenidas en el tema, a través la determinación de conceptos, categorías, indicadores, instrumentos e ítems básicos que forman parte del tema de investigación, como se ha señalado en las variables. De forma breve identificaremos en qué consiste cada uno de ellos. El concepto es la idea que forma el entendimiento (Diccionario Enciclopédico Espasa Calpe , 1997). Es decir, el concepto es la idea que contiene el pensamiento. La categoría consiste en cada uno de los conceptos generales que se atribuyen a una cosa (Diccionario Enciclopédico Espasa Calpe , 1997). De tal forma que la categoría es el significado más amplio que se atribuye a un hecho. Los indicadores “Son medidas de resumen que se refieren a la cantidad o magnitud de un atributo que permiten clasificar unidades con respecto a la variable” (De la Vega, 2008). Por tanto, los indicadores se refieren a la forma de medir tal o cual atributo de la unidad que forma parte de la variable del objeto o tema de investigación. Los instrumentos para (Mejía, 2005), son aquellos usados para medir las características de las variables. Es decir que los instrumentos son los recursos técnicos empleados por el investigador para obtener información y realizar una medición de las variables del tema investigado. Finalmente, los ítems básicos están representados por las preguntas planteadas a los sujetos, expertos en el tema, en el caso concreto en materia laboral, a quienes se va a aplicar la encuesta. Lo expuesto se materializa en las siguientes representaciones gráficas que contienen el análisis tanto de la variable dependiente como de la variable independiente.

CAPITULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Presentación de Resultados

Una vez que se aplicó la metodología prevista en el capítulo precedente,

contamos con los resultados de la investigación. Los mismos que corresponden a la aplicación de la técnica de la entrevista de tipo estructurado. Los resultados obtenidos de la misma corresponden a la información proporcionada por los siguientes profesionales en el área del Derecho con especialización en el ámbito laboral: José Luis Endara Puga, profesional de Derecho con trayectoria de 17 años, Francisco Xavier Matheu Espinosa, profesional de Derecho con trayectoria de 17 años y Daniel Esteban Robalino Moscoso, profesional de Derecho con trayectoria de 6 años, quienes dedican su actividad profesional precisamente al Derecho Laboral en la ciudad de Latacunga, lo cual fue un elemento de gran importancia y pertinencia a la hora de seleccionarlos por su gran conocimiento en torno al tema de investigación.

Tabla 2 Entrevista a profesionales de Derecho especializados en materia Laboral en el cantón Latacunga.

PREGUNTA	RESPUESTA DEL ABOGADO JOSÉ LUIS ENDARA PUGA	RESPUESTA DEL ABOGADO FRANCISCO XAVIER MATHEU ESPINOSA	RESPUESTA DEL ABOGADO DANIEL ESTEBAN ROBALINO MOSCOSO	ANÁLISIS
¿CUÁL ES SU NOMBRE?	José Luis Endara Puga	Francisco Xavier Matheu Espinosa	Daniel Esteban Robalino Moscoso	Los profesionales son plenamente identificados.
¿CÚAL ES SU GÉNERO?	Masculino	Masculino	Masculino	La totalidad de entrevistados es de género masculino.
¿CUÁL ES SU PROFESIÓN?	Abogado	Abogado	Abogado	La totalidad de los entrevistados son abogados
¿CUÁNTOS AÑOS DE EXPERIENCIA TIENE EN MATERIA LABORAL?	17 años	13 años	6 años	Los entrevistados cuentan con un tiempo muy considerable en el ejercicio profesional
¿CONSIDERA QUE EN NUESTRO PAÍS EXISTE UN ALTO NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS LABORALES?	No, los trabajadores desconocen que sus derechos son irrenunciables e intangibles, muchas ocasiones son objeto de regresión y los mismos no accionan por efecto	Medio.	No en su totalidad. Quienes ejercemos en el ámbito conocemos los mismos. Sin embargo, empresas y empleados muchas veces	Para los profesionales entrevistados no existe un alto nivel de

	de su desconocimiento.		desconocen. Debemos recordar que no es suficiente conocer su existencia sino también su alcance. Este desconocimiento es lo que muchas veces lleva a la incorrecta aplicación de normas legales.	conocimiento de los principios laborales y lo que es más ese desconocimiento conduce a una regresión de derechos e incorrecta aplicación de normas legales en materia laboral.
A SU CRITERIO, EN EL ECUADOR, ¿EXISTE UNA ADECUADA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS LABORALES?	Diría que parcialmente pues las autoridades aplican los mismos solamente cuando hay una denuncia, la inspección de trabajo dejó hacer mucho tiempo de cumplir con el Convenio 81 de la OIT.	Considero que en las audiencias únicas hacemos uso de los principios laborales, entregando esta herramienta jurídica a los jueces para mejor resolver.	No en su totalidad debido al desconocimiento de su alcance.	Los tres profesionales entrevistados no mencionan que exista una adecuada aplicación de los principios laborales, indican que esta aplicación es parcial y no total.
¿CONSIDERA USTED QUE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO, CONCRETAMENTE SU ARTÍCULO 20 OBSERVA Y CUMPLE EL PRINCIPIO LABORAL DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?	Si bien la finalidad de la norma fue lograr la sostenibilidad del empleo, la misma ha servido para la vulneración de derechos de los trabajadores, pues se ha reducido jornadas documentadamente, pero en la realidad laboran 8 horas por una remuneración menor, lo que genera beneficio económico para el empleador, pues de igual forma reduce el pago del aporte al IESS.	Todo lo contrario, va en contra del principio de intangibilidad del derecho del trabajador, porque si entendemos que este principio trata de que los dineros percibidos por concepto de su trabajo no deben disponérselos el empleador, este artículo le da luz verde a los empleadores para que puedan atropellar los derechos de los trabajadores al disponer reducir sus sueldos en base a esta Ley Humanitaria.	Si. El principio de intangibilidad busca que los derechos de los trabajadores no sean desmejorados. El artículo 20 determina la reducción de la jornada de trabajo lo cual conlleva una reducción en la remuneración. Ahora bien, es importante recordar las bases de la relación laboral. El contrato de trabajo	Dos de los tres profesionales del Derecho Laboral entrevistados señalan que el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario va en contra del principio de intangibilidad y de hecho ha representado un elemento utilizado para la vulneración de derechos. Sólo uno de los entrevistados señala que

			determina que el empleado prestará sus servicios lícitos y personales a cambio de una remuneración (sueldo o salario). Es decir, por un lado, tenemos el derecho a percibir la remuneración y el derecho de la empresa de recibir los servicios lícitos y personales del trabajador; esta es la causa del contrato. ¿Trabajar jornadas completas es un derecho o una obligación del trabajador? Si lo vemos como un derecho, sería el trabajador quien podría exigir su cumplimiento. No obstante, en la relación laboral es un derecho del empleador la posibilidad de exigir que se labore la jornada completa. En tal virtud, no se violenta el derecho al trabajador en cuanto a su jornada y por consiguiente la intangibilidad de derechos. ¿Se podría considerar una disminución de la remuneración como una afectación al principio de	el precitado artículo si observa y cumple el principio de intangibilidad, a su criterio existiría vulneración si se hubiese reducido la remuneración sin condición alguna.
--	--	--	---	---

			intangibilidad? La remuneración si es un derecho del trabajador. El trabajador tiene el derecho a recibir una contraprestación pecuniaria sobre el trabajo realizado. En consecuencia, existiría una violación al derecho y principio constitucional de intangibilidad si se hubiese reducido la remuneración sin condición alguna. Debido a que la remuneración fue reducida conjuntamente con la jornada no existe una afectación al principio de intangibilidad ya que el empleado sigue recibiendo la remuneración por el tiempo efectivamente trabajado.	
¿CONSIDERA USTED QUE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO, CONCRETAMENTE SU ARTÍCULO 20 CONSTITUYE UNA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO LABORAL	Conforme lo expuesto en la contestación a la pregunta anterior, constituye una regresión de derechos como por ejemplo la irreductibilidad de la remuneración.	Desde mi punto de vista si constituye una vulneración al principio Laboral de Intangibilidad de los Derechos de Trabajador; ya que hacemos mal uso de esta artículo al despedir a los trabajadores aduciendo que estamos en pandemia y que es un caso fortuito y de fuerza mayor que	No. Ver comentario a la pregunta 7	Dos de los tres profesionales del Derecho Laboral entrevistados expresan que el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario constituye una vulneración al principio laboral de

DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?		no podemos controlar; además con este artículo los empleadores de forma inhumana haciendo un abuso en la aplicación de este artículo han empezado a disminuir los sueldos de los trabajadores por debajo del 50%.		intangibilidad, una regresión de derechos y un abuso inhumano de parte de los empleadores. Para uno de los entrevistados el precitado artículo no significa una vulneración al principio laboral de intangibilidad.
¿CONOCE USTED LOS PORCENTAJES DE DISMINUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN POR HABERSE REDUCIDO LA JORNADA LABORAL?	A raíz de la vigencia del Estado de Excepción, se emitieron acuerdos que permitieron reducir la jornada en un 25% (acuerdo MDT-77-2020), luego con el acuerdo MDT 80-2020, se permitió inclusive el cambio de modalidad de contratación, es decir, se podía reducir jornadas hasta por más del 50% y luego el artículo 20 de la LOAH, permite la reducción también del 50%	Claro que sí, los porcentajes están regulados por la Ley Humanitaria, en este caso partimos del salario básico unificado que es de \$. 400,00 CUATROSCIENTOS DÓLARES AMERICANOS, dependiendo el acuerdo en el que lleguen empleador y trabajador se puede disminuir la remuneración al 50% y no será menor al 55%.	Si, se la hace de conformidad al número de horas que se reduce la jornada hasta un 45%	Sólo uno de los entrevistados conoce a ciencia cierta cuáles son los porcentajes previstos en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para la reducción de la jornada laboral que puede ser hasta un máximo de 50% y el sueldo o salario podrá tener una reducción al 55% de la fijada en un inicio.
¿EN SU OPINIÓN LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN PREVISTA EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO SIGNIFICA UNA AFECTACIÓN A LOS INGRESOS DEL	Sin duda, y por ello es que la ley es contraria a los postulados constantes en los artículos 33, y 326 de la Constitución.	Claro que sí, desde mi punto de vista se iría en contra del principio de intangibilidad de los derechos del trabajador, ya que los mismos no se los puede tocar, además considero que los derechos del trabajador son progresivos y esto tiene que ver con mejorar la situación económica, más no	Si es una afectación a los ingresos. No obstante, esta se hace en proporción al número de horas reducidas. Para equilibrar este punto ver mi comentario a la pregunta 11.	Los tres entrevistados coinciden en que la reducción de remuneración prevista en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario sin lugar a dudas representa una afectación a los ingresos del trabajador.

TRABAJADOR?		empeorarla.		
¿QUÉ MEDIDAS O AJUSTES LEGALES USTED PUEDE SUGERIR EN MATERIA LABORAL PARA NO AFECTAR A LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS ELEVADOS NIVELES DE TRANSMISIBILIDAD Y GRAVEDAD DE LA PANDEMIA?	Mayor ejercicio de los comités paritarios de seguridad y salud ocupacional de manera que propongan al empleador la mejora continua en equipamiento para protección a la salud.	Dependiendo la actividad laboral para la cual fue contratado un trabajador debo manifestar que se puede acoger al teletrabajo, reducir los aforos si supera cierta cantidad de personas, uso de mascarilla, alcohol, modificaría los reglamentos internos de trabajo con la finalidad de rotar al personal que trabaja a mi cargo. Considero que más que ajustes en la normativa, trataría de que el gobierno por medio de los empleadores incentive a los trabajadores con bonos de eficiencia, además exigiría al Ministerio del Trabajo realice controles rutinarios para que los empleadores no vulneren los derechos laborales en cuanto a los beneficios de ley.	Teletrabajo debería ser la norma general. Empresas pueden implementar sistemas de control automático a fin de que empleados y empleadores no se sientan afectados por horas trabajadas. En el caso de reducciones de jornadas sería importante modificar la legislación a fin de que se permita contratación por horas. Esto ayudaría a que empresas puedan contratar a empleados por el tiempo realmente requerido y adicionalmente, trabajadores podrían prestar sus servicios a distintas empresas mejorando sus ingresos.	Los tres entrevistados, plantean ajustes legales uno de ellos recomienda que en materia de seguridad y salud exista un mayor ejercicio de los comités paritarios y dos de los entrevistados sugieren que la normal general sea el teletrabajo e incluso la contratación por horas.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos proporcionados por los profesionales de Derecho especializados en materia Laboral en el cantón Latacunga.

3.2. Análisis General

Una vez que se seleccionó el tema de investigación, el cual surgió por la preocupación que generó la expedición de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, particularmente la normativa prevista en su artículo 20, se optó por seleccionar como muestra no probabilística a profesionales que aporten con conocimientos especializados en materia de Derecho Laboral. Se aplicó la técnica de la entrevista de tipo estructurado a profesionales con amplio conocimiento en el tema formulado, el principio de intangibilidad en relación a la reducción de la remuneración en época de pandemia (Covid-19) en el Ecuador.

Al revisar cada una de las respuestas dadas por los profesionales entrevistados, se pudo establecer algunos aspectos que se detallan a continuación:

El criterio unánime de los profesionales entrevistados es que en nuestro país no existe un alto nivel de conocimiento de los principios laborales, muchos trabajadores y empleados desconocen sus derechos y el alcance de estos, lo cual significa que el desconocimiento conduce a una regresión de derechos e incorrecta aplicación de normas legales en materia laboral.

Los tres profesionales entrevistados no mencionan expresamente que exista una adecuada aplicación de los principios laborales, señalan más bien que las autoridades en materia laboral son quienes las aplican, sin embargo en algunos casos se omite la aplicación de las normas establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y que son ellos, como profesionales del Derecho, quienes en las audiencias hacen uso de los principios laborales a fin de que los jueces en cada caso concreto lleguen a un mejor resolver, con lo cual coinciden en que la aplicación de los principios laborales no es total sino más bien parcial.

Los profesionales entrevistados, en su mayoría manifestaron que el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario si bien fue creado con la intención de lograr la sostenibilidad del empleo, lo que ocurrió en la práctica es que se ha inobservado los principios que rigen los derechos de los trabajadores, de hecho, ha sido una

forma a través de la cual los empleadores atropellan y vulneran los derechos de los trabajadores y desde luego el principio de intangibilidad.

En relación a que, si el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario constituye una vulneración al principio laboral de intangibilidad, los entrevistados, de forma mayoritaria expresaron que sí, señalan que se ha dado lugar a una vulneración de derechos laborales, regresión de derechos y una práctica que en la realidad representa un abuso de parte de los empleadores, quienes en muchos casos aplican la disminución de la remuneración, pero no de la jornada laboral.

Al ser los profesionales preguntados respecto a los porcentajes de disminución de la remuneración por haberse reducido la jornada laboral, manifestaron que a partir de la pandemia y la declaratoria del Estado de Excepción, se implementaron algunos cambios en cuanto a la modalidad de contratación, así como la reducción de la remuneración, sin embargo debemos precisar que detectamos que solamente uno de los entrevistados sabía con total precisión dichos porcentajes, los mismos que de conformidad con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para la reducción de la jornada laboral pueden ser hasta un máximo de 50% y el sueldo o salario podrá tener una reducción al 55% de la fijada en un inicio.

Otro de los aspectos importantes al aplicar la entrevista, es que se pudo apreciar que los entrevistados, de forma unánime señalaron que la reducción de remuneración prevista en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario representa una afectación a los ingresos del trabajador, de forma más concreta expresaron que la referida Ley, contraviene las disposiciones constitucionales vigentes así como del principios que rigen el Derecho Laboral en el sentido de que los derechos de los trabajadores son progresivos es decir mejoran las condiciones de los trabajadores y no como en el presente caso que se empeora su situación.

Finalmente, frente a la pregunta de qué medidas o ajustes legales podrían sugerir en materia laboral para no afectar a los trabajadores frente a los elevados niveles de transmisibilidad y gravedad de la pandemia, ellos manifestaron que, si existen algunas medidas que bien podrían ser adoptadas, sugieren una serie de acciones

relacionadas al mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores, protección de la salud, la reducción de aforos, rotación del personal, modificación de la legislación vigente en las empresas a través de cambios en los reglamentos internos y desde luego sugieren que se mantenga la medida adoptada actualmente como es la modalidad de teletrabajo.

El principio de intangibilidad es totalmente inherente al ser humano ya que esté antropológicamente desde el mismo momento en que tiene razón de ser y motivado por el impulso de su sobrevivencia empieza a trabajar y sabe que necesita una cantidad de sustento básico para cubrir sus necesidades elementales, esto se desarrolla desde la época del mesozoico y mantiene una conducta jurídica más amplia con el apareamiento de las normas, la posición jurídica es establecer que bajo el principio de legalidad y bajo lo connatural el ser humano debe cubrir necesidades decorosas como lo establece el artículo 328 de la Constitución sobre las características de una remuneración virtud por la cual diremos que lo intangible es lo indivisible. No homogéneo y lo adecuado para que de esa forma la persona tenga una vida decorosa.

Por consiguiente la postura es de carácter humanista, altruista, he íntimamente ligada con derecho humanos, establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de empleo, a condiciones de trabajo justas y favorables y protección contra el desempleo, donde prime claramente el bienestar colectivo de las masas trabajadoras.

La posición de defensa que se toma dentro de la presente investigación tiene como viabilidad legal cuidar directamente el postulado del inciso tercero del artículo 328 el cual ya define que las remuneraciones son integrales y entregadas en plazos convenidos, disminución o descuento no es viable salvo la voluntad del trabajador y mediante un perfil normativo legal. Por consiguiente, las normas jurídicas infra constitucionales como la ley orgánica de apoyo humanitario debe mantener plena armonía jurídica con la Constitución de la República y no generar una merma en la remuneración con la finalidad de destruir los principios básicos para la absorción del derecho del trabajo definido en el artículo 33 de la carta magna.

El Artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador menciona que “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”, lo que establece claramente que a igual trabajo, igual remuneración con ello evitar carencias económicas del trabajador y por ende se su familia, estas son medidas que el estado ecuatoriano debe tomar para eliminar la pobreza a nivel nacional.

Por otro lado el artículo 33 del mismo cuerpo legal menciona que, “el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía” con ello quiere decir que el estado ecuatoriano tiene que respetar y sobre todo garantizar el derecho al trabajo digno, sin menoscabar los derechos laborales adquiridos a lo largo de la historia

Por consiguiente, resulta totalmente desmedido y sin lineamientos de aplicación real que dentro del artículo 20 de la ley orgánica de apoyo humanitario que en los casos fortuitos o fuerza mayor que define la normativa puedan establecerse por un año el tiempo máximo para la reducción de la jornada laboral, esto amenaza directamente el principio de intangibilidad ya que ninguna eventualidad puede prolongarse por tan largo tiempo, sí bien es cierto estos lineamientos ya son definidos en el artículo 47. 1 del código de trabajo, la postura jurídica es la interpretación extensiva que ha realizado el legislador de querer prolongar inapropiadamente el período de merma de remuneración hasta por 2 años, virtud por la cual es importante jurídicamente tomar una postura de rechazo directo de la inaplicabilidad de dicha norma porque la crea y afecta directamente principios constitucionales anteriormente citados.

CONCLUSIONES

- En Ecuador no existe un adecuado conocimiento de los principios que rigen los derechos de los trabajadores, pese a que los mismos forman parte de la normativa creada en materia por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y en la Constitución de la República del Ecuador promulgada en el año 2008, al no tener un conocimiento cabal de dichos principios es lógico suponer que no existirá una adecuada y efectiva aplicación de los mismos.
- No solamente el desconocimiento y la inadecuada aplicación de los principios en los cuales se fundamentan las normas previstas en el Derecho Laboral, constituyen elementos para que se inobserven y de hecho vulneren los derechos de los trabajadores, esta vulneración también se configura con las prácticas abusivas de ciertos empleadores que, aprovechando la escasez de trabajo, contratan a sus trabajadores en condiciones inhumanas y totalmente reñidas con la Constitución y la ley.
- En Ecuador, al igual que en la mayoría de países en el mundo, como consecuencia de la pandemia Covid-19, ha experimentado una serie de cambios y afectaciones en diversos ámbitos, uno de ellos el laboral, se implementaron cambios en cuanto a la modalidad de contratación, así como los montos de remuneración que perciben los trabajadores, sin embargo consideramos que la disminución de la jornada laboral significa la reducción de la remuneración, pero en la práctica existen algunas empresas en las cuales se redujo el sueldo o salario pero no las horas asignadas para la ejecución de una actividad laboral.
- Frente a la realidad socioeconómica de nuestro país y por el momento histórico en el que nos encontramos, se establece la necesidad de que existan normas legales cuyo cumplimiento sea obligatorio y efectivo, que de ninguna manera se convierta en un instrumento de los empleadores para vulnerar los derechos de los trabajadores.

RECOMENDACIONES

- Es imperativo que los organismos estatales dedicados al ámbito laboral, se preocupen por realizar actividades tendientes a la difusión de los principios y los derechos que les corresponden a los trabajadores a fin de que estos sean conocidos ampliamente y de esta forma puedan ser efectivamente exigidos.
- Una vez que los derechos laborales sean conocidos por un número cada vez más amplio de ciudadanos, es importante fomentar en las empresas políticas que motiven a los empleadores a no incurrir en prácticas abusivas, estas políticas podrían basarse en una suerte de reconocimientos e incentivos por buenas prácticas en relación a los trabajadores y empleados.
- Por efectos de la pandemia, se generó una afectación a la jornada laboral y consecuentemente a la remuneración, por tanto, es indispensable que los organismos llamados a precautelar los derechos de los trabajadores como el Ministerio de Trabajo, las Inspectorías del Trabajo, realicen controles permanentes y efectivos a fin de evitar abusos de parte de los empleadores.
- Dadas las condiciones actuales en materia laboral, es imprescindible que el Estado a través de los legisladores realicen una reforma legal en materia laboral, a fin de que se establezcan normas que garanticen la progresividad de los derechos de los trabajadores, es decir que se observe la jerarquía de las normas y que en ningún caso una ley en materia laboral vaya en detrimento de los principios laborales previstos en la Constitución.

ANEXOS

CUESTIONARIO

TIPO:

ENTREVISTADOR:

CARGO O FUNCIÓN QUE DESEMPEÑA:

1.- ¿CUÁL ES SU NOMBRE?

2.- ¿CÚAL ES SU GÉNERO?

3.- ¿CUÁL ES SU PROFESIÓN?

4.- ¿EN QUE INSTITUCIÓN LABORA?

5.- ¿CONSIDERA QUE EN NUESTRO PAÍS EXISTE UN ALTO NIVEL DE CONOCIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS LABORALES?

6.- ¿A SU CRITERIO, EN EL ECUADOR, ¿EXISTE UNA ADECUADA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS LABORALES?

7.- ¿CONSIDERA USTED QUE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO, CONCRETAMENTE SU ARTÍCULO 20 OBSERVA Y CUMPLE EL PRINCIPIO LABORAL DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?

8.- ¿CONSIDERA USTED QUE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO, CONCRETAMENTE SU ARTÍCULO 20 CONSTITUYE UNA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO LABORAL DE INTANGIBILIDAD DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR?

9.- ¿CONOCE USTED LOS PORCENTAJES DE DISMINUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN POR HABERSE REDUCIDO LA JORNADA LABORAL?

10.- ¿EN SU OPINIÓN LA REDUCCIÓN DE LA REMUNERACIÓN PREVISTA EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO SIGNIFICA UNA AFECTACIÓN A LOS INGRESOS DEL TRABAJADOR?

11.- ¿QUÉ MEDIDAS O AJUSTES LEGALES USTED PUEDE SUGERIR EN MATERIA LABORAL PARA NO AFECTAR A LOS TRABAJADORES FRENTE A LOS ELEVADOS NIVELES DE TRANSMISIBILIDAD Y GRAVEDAD DE LA PANDEMIA?

BIBLIOGRAFÍA

- Aguilera, M. (Julio de 2014). *El Principio de Igualdad Compensada en la Conciliación de la Audiencia de Juicio del Proceso Laboral común regulado en el anteproyecto de Código Procesal de Trabajo* . Obtenido de <https://docplayer.es/44202730-Trabajo-de-investigacion-para-obtener-el-grado-de-licenciado-a-en-ciencias-juridicas.html>
- Albán, J. (Diciembre de 2016). *El Principio de Intangibilidad en los Contratos Colectivos de los Trabajadores del Sector Público en el Ecuador*. Obtenido de <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1822/1/76325.pdf>
- Alonso García , M. (2009). *CURSO DE DERECHO DEL TRABAJO* . BARCELONA : ARIEL .
- Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas. (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* . Obtenido de https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf
- Ávila, R. (2012). *Evolución de los derechos fundamentales en el constitucionalismo ecuatoriano* . Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3015/1/%C3%81vila%2C%20R-CON-008-Evoluci%C3%B3n.pdf>
- Balvín, A. (2015). *El concepto de Derecho del trabajo*. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/50671/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1
- Bobenrieth, M. (2012). *Cómo investigar en Ciencias de la Salud. Parte II*. Andalucía, España : Gráficas Alhambra .
- Cabanellas, G. (2010). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires, Argentina: Heliasta.
- Castillo, J. (2016). *Análisis del Principio de Intangibilidad Constitucional en Derechos Laborales Aplicados en la Ley para reducción de Sueldos del Sector Público* . Obtenido de http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/8151/1/TTUACS_DE31.pdf
- Cebotarev, E. (2003). *El enfoque crítico: una revisión de su historia, naturaleza y algunas aplicaciones*. revista *Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud* . Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77310105>
- Código Civil* . (2005). Quito, Ecuador : Ediciones Legales .
- Código de Trabajo*. (2005). Ediciones Legales. Obtenido de

- <https://drive.google.com/file/d/0B048WkRgr8JQZVBvNmUzWUxTeTQ/view>
Constitución de la Nación Argentina . (1999). Buenos Aires, Argentina : Ediciones Legales .
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Montecristi. Ecuador.: Gaceta Constituyente.
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Montecristi. Ecuador : Gaceta Constituyente.
- Corte Nacional de Justicia. (2009). *Resolución No. 541-2009. Sala de lo Civil, Mercantil y Familia*.
 Obtenido de <https://vlex.ec/vid/-412506362>
- Cruz del Castillo, C., Olivares, S., & Gonzáles, M. (2014). *Metodología de la Investigación. Primera Edición*. Ciudad de Mexico, Mexico: Patria.
- De la Cueva , D. (1973). *Derecho Colectivo de Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Delpa.
- De la Vega, I. (2008). *Módulo de capacitación para la recolección y el análisis de indicadores de investigación y desarrollo* . Obtenido de <http://docs.politicasci.tn et/documents/Doc%206%20-%20capacitacion%20de%20la%20vega.pdf>
- Declaración Universal de Derechos Humanos. (1948). Obtenido de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Del Sol Fabregat, L., Tejeda Castañeda, E., & Mirabal, J. (2017). *Los métodos teóricos: una necesidad de conocimiento en l a investigación científico-pedagógica*. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/edu/v9n4/edu21417.pdf>
- Díaz Bravo, L., Torruco Gracia, U., Martínez Hernández, M., & Varela Ruiz, M. (2013). *La entrevista, recurso flexible y dinámico* . Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf>
- Diccionario Enciclopédico Espasa Calpe* . (1997). Buenos Aires, Argentina : Espasa Calpe Argentina .
- Escudero, C., & Ronela, R. (2017). *Caso N° 13352-2015-00162 Seguido por Vélez Aveiga Rody Juan, en contra de María Verónica Delgado Vargas, Gerente General de la Compañía Editorial Ridela Cía. Ltda., “La vulneración de Principios de Intangibilidad, Progresividad y Favorabilidad en sentenci*. Obtenido de <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/bitstream/123456789/373/1/DER-C2017-006.pdf>
- Fernández, J. (2016). *El Enfoque Cualitativo* . Obtenido de <https://jorgelfdez>.

wordpress.com/2016/07/14/el-enfoque-cualitativo/

Garcés, A. (2014). *Estudio comparado de las legislaciones laborales Ecuatoriana, Chilena y Española para la inclusión de discapacitados* . Quito, Ecuador : Repositorio Puce .

García , A. (2006). *TEMAS DE DERECHO CONSTITUCIONAL* . QUITO : TRIBUNAL CONTITUCIONAL .

García Máynez , E. (2005). *INTRODUCCIÓN AL ESTUDIO DEL DERECHO* . MÉXICO : PURRÚA .

García, E. (2005). *Introducción al Estudio del Derecho*. 29 edición. Tomo V. Ciudad de Mexico, Mexico: Porrúa.

Grisolia, J. (2010). *Manual de Derecho Laboral*, 6ta edición. Buenos Aires, Argentina: Abeledo Perrot.

Gutiérrez, A. (1992). *Problemas Filosóficos. Segunda Edición* . Quito, Ecuador : Serie Didáctica A.G.

Gutiérrez, A. (1997). *Curso de Métodos de Investigación y Elaboración de la Monografía*. Quito, Ecuador: Serie Didáctica A.G.

Gutiérrez, A. (2004). *Curso de Elaboración de Tesis y actividades académicas. Métodos de Investigación y Elaboración de la Monografía*. Quito, Ecuador : Serie Didáctica A. G.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta edición . Ciudad de Mexico, Mexico : Interamericana editores, s.a de C.V.

Herrera, L., Medina, A., & Naranjo, G. (2004). *Tutiría de la Investigación Científica*. 4ta edición . Quito, Ecuador : Gráficas Corona .

Instituto ecuatoriano de Estadísticas y Censos. (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo* . Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-octubre-2021/>

Jaya, A., Albán, P., & Caveda, D. (2017). *Visión Estratégica sobre la Gestión de la Calidad de las Instituciones de Educación Superior en el Ecuador*. Obtenido de <http://ecociencia.ecotec.edu.ec/upload/php/files/junio17/07.pdf>

Jijón, B. (Julio de 2017). *La disminución de las utilidades de los trabajadores en el sector de*

- hidrocarburos*. Obtenido de <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/6702/1/132317.pdf> *Ley de Contratos de Trabajo* . (1974).
- Mejía, E. (2005). *Técnicas e Instrumentos de Investigación. Primera edición* . Obtenido de <http://online.aliat.edu.mx/adistancia/InvCuantitativa/LecturasU6/tecnicas.pdf>
- Montoya, A. (2003). *Derecho al Trabajo. 24va edición*. Madrid, España: Tecnos.
- Namakforoosh, M. (2005). *Metodología de la Investigación. 2da edición* . Ciudad de Mexico, Mexico : Limusa Editores .
- Nardini, G. (2018). *Código del Trabajo y Seguridad Social: necesidad, oportunidad y contenido* . Obtenido de <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/100/codigo-del-trabajo-y-seguridad-social.pdf>
- Núñez, J. (2016). *El principio de estabilidad laboral en la constitución del 2008 tras la flexibilidad laboral* . Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/5126/1/T2045-MDE-Nu%3b1ez-El%20principio.pdf>
- Organization International Labour. (2006). *Normas del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO
- Paspuezán, O. (2016). *Argumentación Jurídica sobre la Incocstitucionalidad del Art. 15 de la Ley Orgánica para la Justicia frente al Principio de Intangibilidad*. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3580/1/TUTAB001-2016.pdf>
- Quinga, C. (2020). *Evolución del Derecho Laboral en Ecuador*. Obtenido de <https://www.studocu.com/ec/document/universidad-nacional-de-chimborazo/derecho-civil/apuntes/evolucion-de-derecho-laboral-en-ecuador/10841373/view>
- Reguan, M., & Martínez, F. (2014). *Operacionalización de Conceptos/Variables*. Obtenido de <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/57883/1/Indicadores-Repositorio.pdf>
- Rodríguez , P. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo. 2da edición*. Buenos Aires, Argentina: Delpa.
- Sánchez, S., & Granados, M. (2017). *Fenomenología*.
- Trujillo , J. (2008). *Derecho del Trabajo. Tomo I*. Quito, Ecuador: Centro de publicaciones Puce.

Villalba, M. (2016). *Legislación Laboral y de Seguridad Social. Tomo I* . Obtenido de <https://pudeleco.com/clegal/laboral/2016/ill16029.pdf>

Villalva Soria , L. (2014). *El Trabajo Derecho Social Fundamental* . AMBATO.

Vizcaíno, D. (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>