

ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

Tema:

LA REMUNERACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL PARA UNA VIDA DIGNA DEL TRABAJADOR EN RELACIÓN A LA REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL EN LA LOAH

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogado

Línea de Investigación:

Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos-Vida digna y salud integral.

Autor:

Carlos Andrés Medina Reyes

Director:

Danny Fabián Hallo Montesdeoca Ab. Mg

**Ambato - Ecuador
Julio 2021**

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO
HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

LA REMUNERACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL PARA UNA VIDA DIGNA DEL TRABAJADOR EN RELACIÓN A LA REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL EN LA LOAH

Línea de Investigación:

Inequidades, exclusiones, desigualdades y derechos humanos.

Autor:


Carlos Andrés Medina Reyes

Edwin Iván Gavilanes Paredes. Ab. Mg

f. -----

CALIFICADOR

Mentor Marcelo Meléndez Torres. Dr. Mg

f. -----

CALIFICADOR

Danny Fabián Hallo Montesdeoca. Ab. Mg

f. -----

CALIFICADOR

Edgar Santiago Morales Morales. Ab. Mg

f. -----

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel. Dr.

f. -----

SECRETARIO GENERAL PUCESA

Ambato- Ecuador

Julio 2021

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Carlos Andrés Medina Reyes, con C.C. 1805401773, autor del trabajo investigativo de graduación titulado: “LA REMUNERACIÓN COMO DERECHO FUNDAMENTAL PARA UNA VIDA DIGNA DEL TRABAJADOR EN RELACIÓN A LA REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL EN LA LOAH”, 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, Julio 2021



CARLOS ANDRÉS MEDINA REYES

C.C. 1805401773

AGRADECIMIENTO

Le doy gracias al todopoderoso por permitirme continuar con mi sueño, agradezco a mi abuela materna por convertirme en un hombre intachable, a mi familia por darme valores y una voluntad ardiente, a mis compañeros y amigos de los cuales aprendí muchas cosas maravillosas.

A la patria por sus generosos regalos.

Al pueblo por ser mi motivación.

A mis compañeras por su maravillosa belleza.

A mis docentes, por tenerme paciencia y aguantarme durante estos largos años de estudio; les agradezco por enseñarme, guiarme, ayudarme, y sobretodo amarme.

DEDICATORIA

Este trabajo de investigación se lo dedico a Dios y a mi abuela materna María Jiménez Tapia, la mujer que jamás dudo de mi potencial y talento, la mujer que me acompañó desde que abrí los ojos por primera vez, sangre de mi sangre, mi heroína.

A mis padres por permitirme heredar lo mejor de cada uno, prometo solemnemente hacer buen uso de sus habilidades y fuerza, espero honrarlos y hacerlos sonreír, por último, y no menos importante darles las gracias a mis hermanos, Cinthya y José, por hacer mi vida un poco mejor.

RESUMEN

La remuneración es considerada como un derecho fundamental de las personas trabajadoras; el cual, debe garantizar una vida digna. A causa de la crisis sanitaria desatada por el COVID 19 se ha puesto en vigencia la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la misma que por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, da la posibilidad al empleador para reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%, debiendo la remuneración del trabajador no ser menor al 55% de lo fijada previo a la reducción; asimismo, el aporte a la seguridad social deberá pagarse con base en la jornada reducida. Dada la regulación establecida en la nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, sobre la disminución de la jornada laboral, bajo aspectos distintos que amplían las disposiciones del código de Trabajo (2020), surge la necesidad de desarrollar el presente trabajo para determinar la situación del derecho a una remuneración digna por parte de las personas trabajadoras. Manteniendo su dignidad en el desempeño de actividades laborales. El presente estudio aplicará a una metodología cualitativa, para lo cual, aplicará el método argumentativo y el método práctico dogmático. La pretende contribuir en el análisis de la remuneración como un derecho fundamental a una vida digna con relación a la disminución emergente de la jornada laboral en la LOAH en el Ecuador.

PALABRAS CLAVE

Remuneración, trabajador, reducción, jornada derecho.

ABSTRACT

Remuneration is considered a fundamental right of labouring people; which must guarantee a dignified life. Due to the health crisis unleashed by COVID 19, the Organic Law of Humanitarian Support has been put into effect, the same as by events of major force or a duly justified fortuitous event, which gives the possibility to the employer to reduce the working schedule, up to maximum a 50%, the worker's remuneration must not be less than 55% of that amount set prior to reduction; and the social security contribution will have to be paid based on reduced hours. Given the regulation established by the new Organic Law of Humanitarian Support, on the reduction of the working schedule, under different aspects that expand the provisions of the Labor Code (2020), the need arises to develop the present research work to determine the situation of the right to a decent remuneration for working people. Maintaining their dignity in the performance of work activities. The present study will be focused on a qualitative methodology, for which, it will apply the analytical-synthetic and the dogmatic practical methods. It aims to contribute to the analysis of remuneration as a fundamental right to a dignified life in relation to the emerging decrease in working hours at the LOAH in Ecuador.

.

ÍNDICE

PRELIMINARES

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA..... 6

1.1 Desarrollo histórico de los derechos laborales	6
1.2 Los medios de producción en la historia	6
1.3 La Revolución Francesa y el nuevo estado de Derecho	7
1.4 La Revolución Industrial y el proletariado.....	7
1.5 Creación de la OIT como organismo internacional laboral.....	7
1.6 Derecho laboral contemporáneo	8
1.7 Evolución del derecho laboral en el Ecuador	8
1.8 Derecho Laboral en la República	9
1.9 Derecho Laboral en el sistema conservador	10
1.10 Derecho Laboral en el sistema Liberalista.	10
1.11 El progresismo Laboral en el gobierno de Isidro Ayora.....	10
1.12 El Sindicalismo Obrero Nacional.....	11
1.13 Sistema Laboral Moderno	11
1.14 Principios Constitucionales	11
1.15 Vulneración de derechos constitucionales	12
1.16 Causa y Efecto.....	13
1.17 Artículo 47.1 del Código de Trabajo.....	13
1.18 Artículo 169 del Código de Trabajo.....	14
1.19 Derecho a la vida digna.....	14
1.20 Caso fortuito o Fuerza Mayor.....	14
1.21 Derecho Comparado Laboral internacional.....	15
1.22 Caso Peruano	15
1.23 Caso Colombiano.....	16
1.24 Definición de remuneración.....	16
1.25 Clases de remuneraciones.....	17

1.26 El Salario.....	17
1.27 El Sueldo.....	17
1.28 El Honorario	17
1.29 La Dieta.....	18
1.30 La Remuneración Excepcional.....	18
1.31 La Pensión	18
1.32 Décimo Tercer Sueldo.....	18
1.33 Décimo Cuarto	19
1.34 La vida digna en los derechos laborales	19
1.35 Sumak Kawsay y los derechos ancestrales	20
1.36 Percepción filosófica de la dignidad laboral	20
1.37 Formas de ejecución del trabajo	21
1.38 El trabajo a destajo	21
1.39 El trabajo por Tarea	22
1.40 El trabajo a jornal	22
1.41 El trabajo por tiempo indefinido.....	22
1.42 El trabajo por tiempo definido.....	23
1.43 El trabajo ocasional, eventual y de temporada.....	23
1.44 El contrato a prueba	24
1.45 Modificaciones legales de la jornada laboral	24
1.46 Disminución de la jornada laboral	24
1.47 Jornada laboral prolongada.....	25
1.48 Jornada especial	25
1.49 Leyes emergentes ante los derechos de los trabajadores	26
1.50 La ley Orgánica de Apoyo Humanitario como emergencia para la sostenibilidad del empleo (LOAH).....	26
1.51 Contrato Especial Emergente	26
1.52 Reducción emergente de la jornada laboral	27
CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO	29
2.1 Metodología de la investigación	29
2.2 Técnicas e instrumentos de recolección de información	30
2.3 Población y Muestra o Caso de Estudio	31
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN....	33
3.1 Presentación de los resultados.....	33
3.2 Análisis General	40

3.3 Criterios jurídicos del análisis general	40
CONCLUSIONES.....	44
RECOMENDACIONES	45
BIBLIOGRAFÍA	46
ANEXOS	49

INTRODUCCIÓN

En los últimos años se han realizado varias investigaciones al respecto de los derechos fundamentales del trabajador, las mismas que tratan aspectos como: La vida digna, el derecho a la remuneración, derecho al trabajo, etc. No solo a nivel mundial, sino también, latinoamericano. En el estudio realizado por (OIT, <https://www.ilo.org/>, 2020) sobre las perspectivas económicas y en lo pertinente a la cantidad del empleo este se tornará más difícil a medida que avanza el tiempo, las previsiones a escala mundial pronostican una recesión económica. Cabe señalar que la oferta de mano de obra disminuye, además, de la calidad del empleo, fruto de las medidas de cuarentena y la reducción de la actividad económica, se perjudica así al trabajador. Desafortunadamente si ese fuese el escenario ningún trabajador tendría una vida y remuneración digna, por lo anterior menciono es importante hacer investigaciones centradas en la normativa en los tiempos del COVID.

Por otra parte, en América latina, investigadores como (Betancourt, 2010) sobre los principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano encontró que el Estado tiene un papel de promotor del desarrollo social, tiene que combatir las desigualdades humanas con mecanismos económicos. En su investigación se abarca las obligaciones y las responsabilidades del Estado para con los trabajadores. Por otra parte, tengo que resaltar la importancia de retratar la realidad tal y como es, me pare indispensable para planificar soluciones, pero, si no hay sinceridad esto no podrá ser.

A decir de esto Tratadistas cómo (Requena, 2014) expresan sobre la remuneración mínima vital y su impacto en los trabajadores, encontró que la remuneración tiene un rol vital para la existencia de un derecho laboral optimo, no obstante, en la actualidad hay cada vez menos interés por este tema. En otras palabras, si no se toma en cuenta a la remuneración, y si no se la estudia desde la academia el panorama legal no seguirá avanzara. Esto es concordante con el tema de investigación. Estas investigaciones permitirán tener bases sólidas sobre las cuales construir un trabajador de calidad.

En Ecuador, se han realizado varias investigaciones sobre el trabajo y la remuneración. Es así que (Fernando & Joffre, 2016) sobre la remuneración variable y su impacto en la productividad de los trabajadores de Guayaquil encontraron que el nivel de impacto real de la remuneración variable en la productividad de los trabajadores es determinante en la autoestima de los trabajadores y en el ambiente laboral. La colaboración interpersonal sirve para incentivar al trabajador y fomentar su ánimo ayuda a que se anime a realizar más tareas dentro de la empresa. Es así que sus hallazgos sirven para validar y comprender como tiene que darse una remuneración adecuada, lo cual en el presente caso no se hace.

De igual modo, (Victoria, Wilson, & Félix, 2017) en un trabajo sobre la responsabilidad Gerencial: Sobre el pago de utilidades a empleados del sector turístico, un análisis contable – tributario Ecuador 2015 se encontró que si bien es cierto que el objetivo de una empresa es la de generar riquezas esta no puede dejar a sus trabajadores en olvido, los empleadores tienen que buscar un mecanismo adecuado de retribución y de aumento de los salarios según lo establecido por la OIT, por lo tanto, la repartición de las utilidades es una obligación que lamentablemente por la falta de recursos legales y técnicos en los países no ha podido configurarse al ciento por ciento. Como es el caso del Ecuador.

Por otra parte, en el estudio realizado por (García & Gustavo, 2007) sobre el derecho a la vida digna el concepto jurídico del dolor desde el derecho constitucional se encontró que el derecho a la vida se ve afectado por conexidad, el dolor del cuerpo del trabajador afecta su calidad. La constitución vela por la vida de los trabajadores en el país. Es decir, que se tiene que velar por la salud del trabajador y no obligarlo a exponerse en riesgos, asimismo, a trabajar cuando existan posibilidades de contraer una enfermedad. Hasta qué punto es legal obligar a trabajar a los trabajadores en una pandemia lo desconozco, pero, lo que sí está en claro es que el dolor y las enfermedades no permiten llevar una vida digna. La situación problemática de la investigación, surge; en la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 328 garantiza la remuneración justa, así como las de su familia; asimismo, en el artículo 66.2 garantiza el derecho a una vida digna, donde está inmerso el derecho al trabajo y a recibir una remuneración pertinente. Reconocer así su carácter retributivo. (Constitución de Ecuador, 2008)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Convenio 95, habla sobre la protección de la remuneración. En efecto, al tener la remuneración un contenido, también, patrimonial, este puede ser objeto de descuentos indebidos y otras formas de menoscabar la garantía de percepción y disfrute efectivo. (Trabajo, 1949) De acuerdo al Código de Trabajo (CT 2015) en el artículo 47.1 se establece que, en casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador/s, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo, podrá ser disminuida, previa la autorización del Ministerio del Trabajo, hasta un límite no menor a 30 horas semanales. (Artículo 47.1, 2015). Adicionalmente, la normativa laboral estipula que respecto de los ejercicios económicos en que se acordó la modificación de la jornada de trabajo, el empleador solo podrá repartir los beneficios a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida. Mientras dure la reducción, las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre ocho horas diarias de trabajo.

Los acontecimientos problemáticos surgen producto de la crisis sanitaria del COVID 19 que surge en el mes de diciembre del año 2019, afecta a todo el mundo y el Ecuador es precisamente uno de los países con mayor afectación, por lo que, se aprueba la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH, 2020). Dentro de la LOAH (2020) en el artículo 20, se señala que, la disminución de la jornada laboral, por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50% y la remuneración del trabajador no deberá ser menor al 55% de la fijada previo a la reducción. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020)

Así mismo, la nueva ley LOAH (2020) determina que, el aporte a la seguridad social se pagará con base en la jornada reducida, previa notificación a la autoridad de trabajo, indica el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. El tiempo de duración será de hasta 1 años y renovable por el mismo periodo, por una sola vez. La regulación establecida en la LOAH (2020) con respecto a la reducción de la jornada laboral, establece parámetros distintos a los que se señala en el CT (2015): primero, aumentan el

número de horas de la reducción de la jornada laboral del 25% al 50% con la correspondiente afectación a la remuneración; segundo, la seguridad social en el caso del empleador ya no se paga completa, sino en proporción a la disminución; tercero, el tiempo de la reducción de la jornada laboral de un máximo de hasta 1 año incluida la renovación, pasa a ser de hasta dos años. Lo que, en la práctica los empleadores tienden a acogerse a las disposiciones de la LOAH (2020).

Ante lo mencionado en el párrafo anterior, y de conformidad a la Constitución de la República del Ecuador (2008), la persona trabajadora tiene derecho a una remuneración digna que cubra al menos las necesidades básicas. En este sentido, el presente trabajo de investigación pretende realizar un análisis de la remuneración como derecho fundamental para una vida digna del trabajador en relación a la reducción emergente de la jornada laboral en la LOAH.

En la ejecución del presente estudio se aplicó una investigación cualitativa. Los métodos: Argumentativo. Las técnicas empleadas. El presente estudio aplicará a una metodología cualitativa, para lo cual, aplicará el método práctico dogmático y la entrevista. La importancia de este estudio radica en que a raíz de la crisis sanitaria experimentada en el mundo entero el panorama legal ha experimentado una serie de cambios, los mismos que a su vez han tenido sus repercusiones en la normativa vigente. Cada país adoptó las medidas que considero propias. En el caso de Ecuador se implementó la Ley Organice de Apoyo Humanitaria para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, se puso énfasis principalmente al artículo número 20 de la LOAH, estable la reducción emergente de la de la jornada de trabajo.

La dificultad yace en que el empleador podrá reducir la jornada laboral hasta un máximo del 50 por ciento. La reducción tiene una duración de 1 año entero con la capacidad de renovarse por el mismo periodo en una sola ocasión. Tener presente que al trabajador se le retribuirá por su trabajo efectivamente las horas laboradas las cuales no pueden ser menor al 55 por ciento al sueldo o salario antes fijado. Esta investigación busca aportar fundamentos jurídicos y teóricos sobre la

remuneración como un derecho fundamental en favor de una vida digna para el trabajador.

Las preguntas científicas planteadas son: ¿Cuáles son los fundamentos teóricos y jurídicos de la remuneración como derecho fundamental a una vida digna del trabajador en relación a la reducción emergente de la jornada laboral post crisis sanitaria por el COVID 19 en el Ecuador?, ¿Cuál es la situación de la remuneración como derecho fundamental en relación a la reducción emergente de la jornada laboral en la LOAH?, ¿Qué criterios jurídicos se pueden emitir sobre la remuneración como derecho fundamental en relación a la reducción emergente de la jornada laboral en la LOAH?

Para el direccionamiento estructurado de la investigación, ha sido pertinente plantearse los siguientes Objetivos: General.- Fundamentación teórica y jurídicamente la remuneración como derecho fundamental a una vida digna del trabajador en relación a la reducción emergente de la jornada laboral post crisis sanitaria por el COVID 19 en el Ecuador. Específicos: Diagnóstico la situación de la remuneración como derecho fundamental en relación a la reducción emergente de la jornada laboral en la LOAH. Determinación de criterios jurídicos sobre la remuneración como derecho fundamental a una vida digna del trabajador en relación a la reducción emergente de la jornada laboral post crisis sanitaria por el COVID 19 en el Ecuador.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1 Desarrollo histórico de los derechos laborales

El objetivo de cada nación a lo largo de la historia ha sido y es en la mayoría de los casos, la de aumentar sus riquezas y expandir su dominio. Como no existen textos o registros fidedignos de aquellos años es necesario puntualizar que gracias al trabajo multidisciplinaria realizado en conjunto con otras disciplinas como, por ejemplo, la economía; la tecnología de entonces limitaba a los medios producción (Bustelo, 1988), era muy difícil trabajar cuando se contaba únicamente con piedras y fuego a la mano, por lo que el capital conocido era el capital humano y el factor naturaleza. El trabajo y los elementos líticos. Que a su vez, también, estaba limitado y reducido a la caza y recolección de frutos, el capital tierra o naturaleza eran los recursos disponibles a su alrededor.

1.2 Los medios de producción en la historia

El nomadismo que domino por completo el periodo paleolítico inferior y mediano sufrió un cambio significado a través de miles de años, en el periodo paleolítico superior experimento un avance en las herramientas disponibles tanto que sentó las bases de lo más adelante se consideraría como sociedad, los nuevos métodos de pintura y trabajado facilitaron la aparición del arte paleolítico. Esencial para el desarrollo de pinturas y ceremonias rituales. La aparición de la agricultura y ganadería propiciaron en gran avance para el hombre, fueron factores decisivos que impulsaron un exceso económico como nunca antes se había visto. (Bustelo, 1988)

Esto, además, de facilitar la vida de las personas propicio la operación de nuevos medios de producción, apareció la esclavitud, el exceso de recursos dio origen a la propiedad privada de igual manera a la herencia. La población creció considerablemente.

1.3 La Revolución Francesa y el nuevo estado de Derecho

El estado de derecho es un principio de gobernanza en el cual todas las instituciones públicas como privadas y por ende los individuos, están sujetos a las leyes promulgadas públicamente (ONU, 2019). Las leyes más significativas de aquella poca, año 1848, fueron la ley LE CHAPELIER, el Código Penal Francés y Código Civil de Francia, donde se hacía una compilación de la primera reglamentación de las relaciones laborales. Se instauraron los siguientes principios; autonomía de la voluntad e igualdad de las partes en la celebración de contratos, libertad de trabajo. Los franceses sin duda fueron pioneros para el origen del estado moderno, a ellos se les atribuye los grandes avances en materia legal, un avance importante y en varias ocasiones olvidado, son las innovaciones código napoleónico.

1.4 La Revolución Industrial y el proletariado

A partir de la invención de la máquina de vapor los avances tecnológicos se dispararon por las nubes, la industria estaba en constante avance por que existió una fuerte demanda por mano de obra. (Zamora, 2015). Por las nefastas condiciones laborales y los múltiples abusos terminaron el inevitable enfrentamiento entre el proletariado y los patrones. En un inicio las protestas eran violentas, sin embargo, poco a poco se cambió, se organizó mejor, hasta concluir en el denominado movimiento obrero, cuya influencia es apreciable hasta nuestros días.

1.5 Creación de la OIT como organismo internacional laboral

La Organización Internacional del Trabajo tiene sus orígenes en el tratado de Versalles del año 1919, (OIT, 2007) este organismo ha logrado superar etapas difíciles para todos los habitantes del planeta con sus principios en alto, por lo mismo se ha consagrado como una entidad que defiende derechos como la libre

asociación y la erradicación del trabajo infantil. El cual representa todo el mal existente con las políticas laborales nefastas, además, de incitar comportamientos anti-humanistas. La OIT Promueve la justicia social entre empleadores y trabajadores.

1.6 Derecho laboral contemporáneo

Las tendencias actuales en las relaciones laborales fueron influenciadas principalmente por cuestiones sociales. Buscar la flexibilidad y la desregulación, sin embargo, los esfuerzos para salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores no han dado los frutos esperados. Por lo cual se ha optado por reducir la cantidad de derechos laborales, asimismo, su intensidad. (Boza, 2014) Hay múltiples criterios que frenan el avance en materia de derechos constitucionales enfocados en los trabajadores. Los detractores argumentan que los derechos laborales frenan el avance de la industria y el desarrollo económico. Una posición sin fundamentos teóricos concretos y compartidos popularmente por simple especulación.

1.7 Evolución del derecho laboral en el Ecuador

Desafortunadamente los estudios relacionados con la materia laboral en el Ecuador iniciaron de manera un tanto tardía, alrededor de los años ochenta, debido a que predominaba un serio desconocimiento. El motivo era la fuerte presencia de los personajes políticos como voces autorizadas de los trabajadores. Afortunadamente a medida que pasaba el tiempo las generaciones venideras se preocuparon más por hacer investigaciones, estudios, análisis, de la situación laboral. Por lo tanto, el movimiento obrero siempre estuvo marcado por tener un perfil político, (Ibarra, 2007). Dentro del Ecuador existía el mito que la clase obrera o proletariado era la encargada de transformar la sociedad bajo la bandera de algún partido de vanguardia.

Pensamiento popular que no ocurría con frecuencia. Es fácil asociar a los personajes sindicales y obreros con partidos de izquierda. Entre los años setenta y

ochenta se formó una sólida ideológica del partido comunista en el Ecuador. Inspirados por los logros de la unión soviética y los casos europeos no se dudó en tomar ese camino, no obstante, la situación particular de América Latina no permitió que dicha corriente ideológica floreciera por completo. La masacre perpetrada el 15 de noviembre de 1922 dejó serias heridas en el movimiento obrero, artesanal, etc.

La versión de los ganadores fue la de condenar y satanizar al movimiento anteriormente mencionado. Desde 1940 existió un incómodo silencio sobre la historia de los movimientos sindicales. La disolución del partido comunista en el año 1963 junto a la desvinculación de varios sindicatos fue el resultado de la condición de ilegalidad que en aquel tiempo se impuso, perjudicó a su organización. Desde los años noventa el movimiento indígena ganó gran relevancia, asimismo, el término obrero se desvinculó del sindicalismo, y fue empelado para denominar a individuos que trabajaban en fábricas y talleres.

1.8 Derecho Laboral en la República

El estado ecuatoriano surge en el año de 1830 de la mano de su primera Constitución, en dicha constitución no se mencionó nada con respecto a los derechos y obligaciones de los trabajadores ni empleadores. Las posteriores constituciones subsana este detalle. La constitución de 1906 estableció al trabajo como un derecho, sin duda la constitución del 1929 fue un gran paso hacia adelante pues traía consigo muchas innovaciones tales como; regular el trabajo en mujeres y niños, control de la jornada laboral y fundar un sistema de regulaciones por accidentes laborales, indemnizaciones.

La constitución de 1945 estipula al trabajo como una tarea social. La constitución de 1961 pasa a considerar al trabajo como una actividad obligatoria para todos los miembros de la sociedad ecuatoriana. La constitución de 1998 incluyó los derechos reproductivos, en otras palabras, olvidar al estado el garantizarlos y fomentarlos. La constitución del 2008 aumentó los derechos laborales, asimismo, la posibilidad de realizar negociaciones colectivas.

1.9 Derecho Laboral en el sistema conservador

El Garcianismo a pesar de las diversas opiniones fue una etapa de cambio y avance para el estado ecuatoriano, el objetivo planteado de unir a todo el país por medio de un sistema de carreteras y caminos, facilitó la aparición de fuentes de trabajo y oportunidades. Tanto para hombres como para mujeres. (Buriano, 2004). La economía cambió por la de un estado activo y centralizado con las finanzas. El presidente García Moreno es inminentemente una figura histórica controversial, sin embargo, sus contribuciones al desarrollo en cuanto a infraestructura y avance en derechos laborales, son innegables. Poniéndose énfasis a los contratos laborales para mujeres quienes al día de hoy luchan por sobresalir en un sistema altamente machista y sexista.

1.10 Derecho Laboral en el sistema Liberalista.

Con la llegada del presidente Eloy Alfaro al poder y de la mano de su doctrina ideológica, se formaron sindicatos obreros en el Ecuador. (CONCHA, 1942). El sistema liberalista buscaba la justicia social, las libertades individuales, como la conciencia, libertad de expresión, libre pensamiento, derecho a una vida privada, etc. Fue una etapa positiva para los trabajadores pues tenían mayor control sobre sí mismos, ante la ley, esto sumado al incremento a las exportaciones cacaoteras permitió el surgimiento de un modelo agroexportador.

1.11 El progresismo Laboral en el gobierno de Isidro Ayora

En el año 1927 se crearon una serie de entidades gubernamentales enfocadas en el avance en materia económica y presupuestaria en el Ecuador. De entre ellos se destaca; la Superintendencia de Bancos, la Caja de pensiones posteriormente conocido como el instituto de Seguridad Social, Bancos de Fomento (Naranjo, 2005). En lo concerniente a los trabajadores la ley del Trabajo, promulgada en el mismo año garantizaba; descanso dominical, el desahucio, el trabajo de mujeres y niños, protección de la maternidad, jornada máxima y contratos individuales.

Tristemente no todo fue positivo pues los altos cargos del gobierno ganaban mucho más de lo justo, bastante en comparación de los trabajadores.

1.12 El Sindicalismo Obrero Nacional

A finales de los 90 y a principio del siglo XX Los trabajadores ecuatorianos han padecido una crisis a la hora de organizarse y conseguir grandes triunfos en materia sindical, la seria inestabilidad política de la patria sumada a los altos índices de corrupción dejó como resultado una migración de trabajadores, y por ende de talento (Cabrera, 2016). Los retos actuales están enfocados en producir un progresismo con apego social más no del capital. Retirar la restricción de la libertad sindical al tener constitucionalmente que cambiar de dirigentes de las organizaciones sindicales, recuperar el derecho a la huelga y la flexibilización laboral.

1.13 Sistema Laboral Moderno

El mercado laboral en el Ecuador en los últimos años ha mantenido cierta estabilidad frágil, sin embargo, el empleo ha tenido una reducción significativa a partir de diciembre del año 2014. La mayor cantidad de personas empleadas están en la zona urbana, no obstante, tienen un estatus de subempleo, mientras que la parte rural tiene los índices más altos de empleo no remunerado. Los jóvenes en el Ecuador tienen el acceso limitado al empleo, de conseguirlo trabajan en situaciones no adecuadas (OLMEDO, 2018). El Ecuador en general tiene una proyección de crecimiento inferior al promedio en su región según el FMI.

1.14 Principios Constitucionales

Constitución del Ecuador 2008, Art. 326; según el artículo antes mencionado de la los principios constituciones son los siguientes;

- Principio de Irrenunciabilidad; Está fundamentado en la Constitución, específicamente en los Art.33 y 34.
- Libertad de contratación; Está fundamentado en la Constitución, específicamente en el Art.66.16.
- Principio de Intangibilidad; Está fundamentado en la Constitución, específicamente en el Art.326.2.
- Principio de trabajo; Está fundamentado en la Constitución, específicamente en los Art.33 y 325.
- Principio Pro-Operarium; Está fundamentado en la Constitución, específicamente en el Art.326.3.
- Bilateral; Está fundamentado en la Constitución, específicamente en el Art.327.
- Derecho de Asociación; Está fundamentado en la Constitución, específicamente en el Art.66.13.
- Derecho a la Huelga; Está fundamentado en la Constitución, específicamente en el Art.326.14.
- Derecho a la transacción; Está fundamentado en la Constitución, específicamente en el Art.326.11.

Tales principios no son considerados por la LOAH porque no son convenientes, ni siquiera se le da la oportunidad al trabajador para decidir si les apetece o no la reducción de su jornada laboral. Se da la impresión de que quieren aparentar que estos principios están presentes, pero, no es así, no se toman en cuenta, en la práctica hacen lo que les apetece a los encargados de expedir las leyes para mitigar los efectos de la pandemia en el Ecuador.

1.15 Vulneración de derechos constitucionales

La constitución de la república del Ecuador en su artículo numero 33 garantiza el trabajo, porque es un derecho fundamental y, además, es un derecho constitucional. El fin de la misma constitución es la de crear soporte jurídico para sostener al pueblo y su historia. Dicho esto resulta propicio mencionar como en el

artículo anterior citado se abarca mucho más que el propio trabajo en sí, habla acerca de la remuneración, y sobre la retribución justa. Lineamientos no previstos en la LOAH. Afecta al trabajador al reducir su jornada laboral por un año enterito, con la posibilidad de hacerlo un año adicional, dos años enteros. Tiempo en el cual el trabajador tendrá que vivir como le sea posible. Sin mencionar que dejaría de percibir réditos económicos por horas extra o destajo.

1.16 Causa y Efecto

La crisis ha sido un duro golpe para la economía mundial. Tanto la oferta como la demanda sufrieron bajones alarmantes, lo cual tuvo su repercusión en la situación laboral, por lo mismo la cantidad y la calidad de los empleos empeoraron. Lo cual a su vez hizo que las remuneraciones empeoraran, (OIT, <https://www.ilo.org/>, 2020) Cabe mencionar que es necesario realizar un análisis a profundidad antes de aplicar cualquier correctivo. La protección de las personas susceptibles a perder sus ingresos junto a sus familias tendrían que priorizarse, necesitan políticas que les permitan subsistir y de ser posible recuperarse económicamente durante la infección. Objetivo que pragmáticamente resulta inviable con las reformas planeadas.

1.17 Artículo 47.1 del Código de Trabajo

La jornada máxima en el Ecuador es de 8 horas diarias y no podrán superar las 40 horas semanales, con la posibilidad de reducirlas en los casos donde existan jornadas especiales. En el caso del subsuelo serán 6 horas diarias por horas extraordinarias, suplementarias y de recuperación. Así como las horas pueden prolongarse sus consiguientes recargos, también, podrán hacerlo. Serán remunerados. La LOAH no tiene consideración alguna por la normativa anterior, es como si se inobservara el código de trabajo, le da la posibilidad al empleador de elegir con cuál instrumento va a regirse, por obvias razones va a escoger el que le convenga más, la LOAH, sin embargo, dicha elección por más tentadora que parezca trae consigo varios vacíos y problemas a futuro.

1.18 Artículo 169 del Código de Trabajo

La normativa ecuatoriana prevé una serie de escenarios donde las partes pueden dar por finalizada la relación de trabajo, sin embargo, muchos empleadores, empresarios, utilizan de manera incorrecta este artículo 169 del Código de Trabajo; es más preciso el numeral 6 Caso Fortuito o fuerza mayor. Esto provoca que las demandas se amontonen en los tribunales de todo el país, las empresas, empresas, grupos comerciales, empleadores en especial utilizan al Covid 19 como pretexto para despedir a grandes cantidades de obreros, principalmente gente mayor. (Artículo 169, 2017)

1.19 Derecho a la vida digna

Parece que el sector público no tiene como principal motivación la dignidad humana en su proceder, difícilmente obtendrá resultados positivos. Tal pareciese ser el caso de las conjeturas existentes en la LOAH. La vida digna de la persona es un derecho constitucional garantizado en el artículo 33.2. Donde se asegura que los individuos contarán con trabajo y vivienda, además, de otros servicios sociales vitales para tener una vida de calidad. Si se menciona a la calidad de la vida es una mención a las condiciones que faciliten la felicidad de las personas.

Según Gregorio Peces-Barba Martínez (2007) La dignidad humana es el fundamento de la ética pública. Esta, como paradigma político y jurídico de la modernidad, está conformada por cuatro grandes valores: la libertad, la igualdad, la solidaridad y la seguridad jurídica. Este concepto podría sonar un tanto subjetivo y demasiado amplio para abarcar, pero, es necesario que existan parámetros en cuanto a las condiciones necesarias para la felicidad, pues resulta difícil ser feliz en la extrema pobreza o pobreza.

1.20 Caso fortuito o Fuerza Mayor

El caso fortuito o fuerza mayor según señala el Código Civil es un imprevisto el cual es imposible proveer y detener, tiene que ser ajeno a la voluntad de las partes,

asimismo, irresistible para que sea una causal validad para la terminación del contrato individual. La crisis producto del Covid 19 si se cataloga como caso fortuito o fuerza mayor. Faculta al empleador para dar por terminada la relación laboral, no obstante, tiene que hacerse respetar la continuidad laboral y el pago de las remuneraciones. Tiene que ser supervisado por la autoridad competente. Varios empresarios han abusado de esta figura para despedir obreros en grandes cantidades. (Artículo 30, 2017)

1.21 Derecho Comparado Laboral internacional

1.22 Caso Peruano

El gobierno peruano ha adoptado una serie de medidas para mitigar los efectos de la pandemia en su territorio:

- Decreto de Urgencia N° 033-2020: Se estipula la suspensión temporal y excepcional de los aportes al Sistema Privado de pensiones, un subsidio para el pago de las plantillas de empleadores, un total de 35 por ciento de sus remuneraciones brutas y mensuales.
- Decreto de Urgencia N° 034-2020: Se estipula el retiro extraordinario de pensiones en el sistema privado. Además, de implementar la entrega de un subsidio para familias más vulnerables.
- Resolución Ministerial N° 055-2020-TR: Se aprobó un documento donde se ordena a modificar la modalidad de prestación laboral de presencial a remota. Con la finalidad de cambiar la modalidad de trabajo por una virtual o teletrabajo. (Castro, 2020)

Una de las medidas que resulta honestamente provechosa es la entrega de un subsidio, lo cual ayudara a agilizar la economía, sin duda el tema del teletrabajo es una novedad. Un cambio que parece sacado de una novela futurista. Trabajar desde casa, online, en teoría parece ser una propuesta sagaz y valiente, pero, la realidad actual de la región no facilita su puesta en práctica. Los servicios de internet en Latinoamérica en comparación con los de los países desarrollados son mediocre. Eso sin tener presente que una gran porción de los servidores y trabajadores no poseen los medios para conectarse al internet, aquí es donde

surgen una nueva oleada de incógnitas, ¿Qué sucede con el trabajo que requiere mano de obra? ¿Quién pagara el internet? ¿Subirá de precio? Habrá nuevos conflictos jurídicos en virtud de las novedades en línea.

1.23 Caso Colombiano

- Decreto 417 de 2020: Mediante este documento se declaró el estado de emergencia económica, social y económica en Colombia durante un terminado de 30 días. A través de los decretos se otorgaron garantías a las empresas para que estas conserven sus nóminas de empleados, como distintas facilidades para acceder a créditos a través del Fondo Nacional de Ganancias. (CESLA, 2020)
- Circular 0021 de 2020: Con el fin de proteger el trabajo y en cuanto a la actividad productiva, se habilitó los siguientes mecanismos; trabajo en casa, teletrabajo, salario sin prestación del servicio, jornada laboral flexible, vacaciones anticipadas.
- El Decreto 558 de 2020 del Ministerio de Trabajo: Se disminuye temporalmente al 3% la cotización al Sistema General de Pensiones por los meses de abril y mayo tanto a empleadores del sector público y privado, también, los trabajadores independientes.

El caso colombiano es similar hasta cierto grado con el caso peruano, ambos han buscado poner en vigencia el trabajo desde casa o trabajo virtual, teletrabajo, forma de trabajo que ya existía. No es un mecanismo nuevo. Solo que la reciente pandemia ha influido mucho para recurrir a él, lo ha popularizado. Otra medida que parece beneficiar al sector privado, es la de garantías para mantener a la mayor cantidad de empleados en sus puestos de trabajo. Medida que, también, ha sido implementada en el Perú, mediante subsidios.

1.24 Definición de remuneración

La Real Academia de la lengua española define a la remuneración como: contraprestación en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que

percibiría el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. Definición acertada y completa, pues considera las actividades complementarias de las actividades laborales realizadas, es un hecho que el trabajador tiene derecho a recibir ganancias por el resto de actividades realizadas, a parte de su actividad laboral regular.

1.25 Clases de remuneraciones

1.26 El Salario

El Salario es la cantidad de dinero que se atribuye a los trabajadores por cuenta ajena, el salario está fundamentado en la Constitución de la República del Ecuador, específicamente en su Art. 328. Donde se estipula que el estado fijara y revisara anualmente el salario básico establecido. Se lo dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, sin la autorización expresa del trabajador. Lo que pocos desconocen es que el salario podría llegar a ser un incentivo poderoso para el empleador, lo hará esforzarse para conseguir dicho aumento, queda implícito que es su obligación hacer su trabajo con buena cara porque lo contrataron, sin embargo, un aumento sirve para aumentar la moral en el personal.

1.27 El Sueldo

Es la remuneración regular asignada por el desempeño de un cargo o servicio profesional. Está fundamentado en el Código de trabajo, específicamente en su Art. 80 y 81. En el artículo 81 se estipula que el sueldo no podrá ser inferiores en ningún caso a los mínimos legales. En ocasiones se considera al sueldo como sinónimo del salario en realidad son términos distintos, suceso relativamente común en materia legal, donde una palabra tiene una connotación totalmente fresca, hasta impensable.

1.28 El Honorario

Es el gaje o sueldo de honor. Está fundamentado en el Código de trabajo, específicamente en su Art. 522. Donde se estipula que entidad es la encargada de regular los honorarios profesiones, el tiempo, quienes ameritan recibirlos, etc. Los honorarios profesionales son un tipo de remuneración no tan conocida popularmente, en su mayoría se la adjudica a profesionales con extensos años de estudio sobre sus espaldas. Los honorarios, también, son declarados al Servicio de Rentas Internas, la independencia es un bien apreciado por la mayoría de profesionales especializados, no obstante, la libertad ha provocado que ciertos profesionales abusen de sus clientes, se solicita sumas exorbitantes de dinero. Por lo que no existe una tabla fija que estipule cuanto tendría que cobrar un abogado o médico por la consulta, es un inconveniente del día a día. Por este motivo la administración pública es rígida con los honorarios profesionales.

1.29 La Dieta

La dieta es la suma económica que reciben los asambleístas por el desempeño de sus valiosas labores. Está fundamentado en el Código de trabajo, específicamente en su Art. 127. Concebida y gestionada para apoyar a quienes funjan en cargos políticos. Para efectos del presente trabajo la dieta produce un tipo de remuneración no muy indispensable, sin embargo, es digna de mención por su papel.

1.30 La Remuneración Excepcional

1.31 La Pensión

La pensión es la cantidad temporal o periódica, vitalicia que es responsabilidad de la seguridad social parar en razón de la jubilación, incapacidad o viadera. Está fundamentado en el Código de trabajo, específicamente en los Art. 216 y 382. Este pago es relativamente común en el mundo, no solo para los asambleístas en el Ecuador, en otros estados va destinado para diputados o políticos de altos cargos.

1.32 Décimo Tercer Sueldo

La décima tercera remuneración o bono navideño, es un beneficio que reciben los trabajadores en el país equivalente a una doceava parte de lo que hubiesen percibido durante un año de calendario. Está fundamentado en el Código de trabajo, específicamente en los Art. 111 y 112. Los trabajadores que se hayan desvinculado del trabajo por un tiempo inferior al periodo de cálculo antes de la fecha del pago, serán acreedores a una parte proporcional del décimo tercero, va desde el 1 de diciembre del año anterior hasta el 30 de noviembre del año en curso. La crisis ha perjudicado el pago de este sueldo, pues como se estipula la jornada ha sufrido modificaciones las cuales implementa el trabajo con horarios reducidos, o por ciertas horas a la semana, ya de por si el salario y sueldo del trabajador han padecido un fuerte golpe, de paso tendrán que dejar de percibir este benéfico de ley.

1.33 Décimo Cuarto

El décimo cuarto o bono escolar es benefició destinado para todos los trabajadores, que tengan una relación de dependencia, esto sin que su cargo o remuneración económica estén relacionados, Está fundamentado en el Código de trabajo, específicamente en los Art. 114 y 115. El décimo cuarto es una prestación que es exclusiva de unos pocos países en el mundo, la falta de pago del décimo cuarto acarrea severas consecuencias laborales y legales. Por esto mismo resulta un tanto complicado atraer inversión extranjera en el país, la competitividad en la región es muy alta y países como Colombia y Brasil resultan más atractivos para los capitales de empresas extranjeras. Ningún empresario en su sano juicio se arriesgaría a invertir en un país donde existe una fuerte carga fiscal, además, de laboral.

1.34 La vida digna en los derechos laborales

Como ya se ha mencionado con anterioridad no existe una decisión precisa acerca de la vida digna, no obstante, se tiene a su vez diversidad filosófica e ideológica acerca de este tema. La vida es un tema complejo y transdisciplinar. Por lo tanto, tienen múltiples posibilidades donde actuar. (Schmidt, 2013) Los individuos viven su

vida individualmente, esto significa que dependen de otras personas para ser felices y completos. Una alternativa para explotar la vida digna es precisamente dentro del parámetro establecido por los derechos laborales, los cuales tienen una repercusión mundial y social. Tal es su alcance que los propios derechos laborales están ubicados en el centro de la estructura social, recientemente existe una tendencia por privatizar la protección social, esto no ha hecho más que aumentar la inseguridad laboral y la pobreza.

1.35 Sumak Kawsay y los derechos ancestrales

La sociedad es el resultado de una combinación de diversos elementos, economía, cultura, política, historia, etc. Los pueblos ancestrales quienes han compartido con los conquistadores españoles y consigo mismo por cientos de años, idearon una serie de propuestas para la armonía en comunidad. No solo entre seres humanos, armonía junto a la naturaleza. Sumak es plenitud, Kawsay es vida. (Macas, 2010). El principio de lo diverso aboca para reconocer y respetar los puntos de vista ajenos; es necesario llegar a acuerdos entre los diferentes sectores para recuperar y desarrollar una agenda que impulse los derechos labores, de la mano con principios colectivos atribuidos por los pueblos ancestrales.

Las ideologías ancestrales buscan la conexión no solo de los hombres con hombres, busca una integración más profunda, va más allá de la propia naturaleza, busca un ecosistema unido y funcional, la reciprocidad entre humanos es un tema recurrente en sus escritos. La reciprocidad, correspondencia mutua entre individuos, por mucho que sea negado o injuriado lo cierto es que al compartir un mismo territorio, las personas llegan a ser cercanos tanto que podrían llamarse hermanos.

1.36 Percepción filosófica de la dignidad laboral

Según Immanuel Kant: Los seres humanos se merecen un trato digno y especial, el cual facilite su desarrollo como personas. Lo que Kant enseña es la importancia

del ser humano como fin en sí mismo, más no como un medio para alcanzar cualquier meta. Los seres humanos no son herramientas, los trabajadores no son herramientas. Pues son seres racionales. Los argumentos de Kant van de la mano con el principio de justicia, dicho principio fomenta el respeto mutuo, respetar a otros y no hacerles cosas inhumanas, porque son humanos, las decisiones gubernamentales tienen que ir enfocadas en ayudar a al ciudadano.

Según Karl Marx: La dignidad es una relación socialmente condicionada e histórica, lo cual es un problema pues las personas tendrían la oportunidad de realizarse. El personalismo exige la socialización de la economía, lo que sustenta el derecho al trabajo y existencia digna de los seres humanos. El personalismo se fundamenta en primero poner al individuo como un ser distinto y con ideologías propias, esto impide que el ser humano se convierta en un objeto, los seres humanos no lo son. La persona tiene derecho relacionar y comunicarse, expresar, compartir ideas, tener trabajo. La persona tiene que atender a una solidaridad social. La persona está por encima de la sociedad. No tiene por qué sufrir abusos o maltratos de la misma, porque no es un objeto. Lo cual concuerda perfectamente a lo acontecido en los artículos estudiados de la LOAH, donde dicha sociedad perjudica a los trabajadores, les quita la oportunidad de realizarse y tener un futuro digno.

1.37 Formas de ejecución del trabajo

1.38 El trabajo a destajo

El trabajador se compromete a realizar cierta actividad por partes, tozos, porciones, etc. Por unidades y la remuneración se cancela en función de cada una de las piezas hechas. Está fundamentado en el Código de trabajo, específicamente en los Art. 16. Podría suceder que el empelado, además, de retener su actividad regular trabaje a destajo, lamentablemente hay individuos en situaciones de extrema necesidad las cuales acceden a trabajar únicamente a destajo. Sin tener un conocimiento previo de las leyes y garantías que los protegen, por esto se pierde los beneficios de la seguridad social.

1.39 El trabajo por Tarea

Este contrato funciona de la siguiente manera, el trabajador toma bajo su cargo la tarea de realizar cierta actividad, en cantidad previamente establecida, así es tomado en consideración el tiempo que le llevara realizar dicha labor. Se considera concluida la tarea por cumplir con la misma. Está fundamentado en el Código de trabajo, específicamente en los Art. 16. Esta modalidad de trabajo es una opción particularmente atractiva para aquellos emprendedores que recién inician en el mundo de los negocios.

1.40 El trabajo a jornal

El empleador tiene la posibilidad de pagarla al trabajador mediante jornadas, por lo cual adquiere la denominación jornal, esta manera de trabajo no es muy común en las ciudades, se utiliza las en las zonas rurales, agricultores, obreros, etc. Está fundamentado en el Código de trabajo, específicamente en los Art. 80 y 333. Una característica fundamental de esta forma de trabajar es que en la mayoría de las ocasiones el pago será realizado en efectivo. Es práctico si se tiene en cuenta las condiciones del trabajador en las zonas agrícolas, sin embargo, no deja de ser una situación preocupante, el trabajador viviría al día con su salario, sin la posibilidad de tener un puesto de trabajo fijo.

1.41 El trabajo por tiempo indefinido

Es una modalidad de trabajo común en la legislación del Ecuador. Se caracteriza por no tener un tiempo fijo para su terminación, si el empleador desea dar por terminada la relación laboral, este primero tendría que obtener el permiso del inspector de trabajo y a su vez hacerse responsable de todos los pagos pendientes con su trabajador. Está fundamentado en el Código de trabajo, específicamente en los Art.14 y 239. Uno de las preocupaciones para el estado es el alto número de desempleados en las calles, debería haber más programas e incentivos para lograr que cada vez más personas tengan empleo por tiempo definido. La crisis sanitaria afecto muchos tipos de trabajos, sin duda uno de los más afectados es el trabajo a

tiempo indefinido porque este es fijo, aparentemente estable, en consecuencia, muchos compatriotas han perdido sus puestos de trabajo y ahora se encuentran a en la búsqueda de uno.

1.42 El trabajo por tiempo definido

El contrato por tiempo definido o fijo es opuesto al anteriormente pues este si tiene un tiempo límite para la relación laboral, el periodo de tiempo de duración de este tipo de contrato es de un año entero, con la posibilidad de ser renovado. Está fundamentado en el Código de trabajo, específicamente en los Art.14 y 189. Resulta más conveniente tener un trabajador a contrato fijo porque las prestaciones sociales y económicas serán considerablemente inferiores, pero, esto genera que el trabajador en si tenga inestabilidad en su remuneración y calidad de vida.

1.43 El trabajo ocasional, eventual y de temporada

Las palabras en este acuerdo laboral son; exigencias circunstanciales, el empleador tiene obligaciones con sus empleados, estas van desde la administración hasta velar por el funcionamiento propicio de sus instalaciones, pero, esto no signifique que ocurran eventualidad, como personal ausente o en vacaciones, embarazos, accidentes, enfermedades, temporadas donde necesite más personas, etc. Por esta necesidad surgen los contratos eventuales, los mismos que recibirán un 35 % extra en la remuneración por él trabaja efectuado. Está fundamentado en el Código de trabajo, específicamente en el Art.17. Los contratos ocasionales a su vez surgen por necesidades emergentes y extraordinarias. La misma que no deberá durar mucho tiempo para ser cubierta, por ejemplo; una máquina averiada o un fallo en la electricidad. Lo importante es que no esté relacionado con actividad habitual del emperador.

Los contratos por temporada nacen por la costumbre o de la contratación colectiva, por periodos cíclicos o periódicos. La naturaleza del trabajo muchas veces es discontinua, lo que significa que el empleador necesitara contratar más personal durante un lapso de tiempo y después la mano de obra sobrante será una carga.

Para simplificarlo, los trabajadores gozaran de un contrato con estabilidad para ser llamados cada temporada. Estoy aliviado la carga de los trabajadores regulares quienes no se dan abasto con el trabajo pendiente.

1.44 El contrato a prueba

El contrato a prueba es una modalidad sumamente interesante, en la cual el empleador tiene la potestad de poner como el nombre sugiere a prueba al posible personal que va a contratar, tanto el empleador como el trabajador a prueba tiene el poder para dar por terminado el contrato, ningún empleador podrá mantener un número superior al 15 por ciento de su personal con contratos a prueba, asimismo, el contrato a prueba tendrá una duración máxima de 90 días. Está fundamentado en el Código de trabajo, específicamente en los Art.15. Una modalidad de trabajo requerida para el mercado laboral, sin embargo, esto no significa que sea un tanto injusta y que acarree una serie de desventajas para el trabajador. Pues carece de una seguridad que le garantice que obtenga el trabajo.

1.45 Modificaciones legales de la jornada laboral

1.46 Disminución de la jornada laboral

Se plantea en casos excepciones y con el respectivo visto bueno del empleador y del trabajador por igual, tiene que existir la voluntad de ambas partes para que sea legal, el consentimiento es indispensable, dicha disminución o reducción no podrá exceder un máximo de 30 horas a la semana, además, de estar reflejada en los ingresos y en la contabilidad del empleador. De no ser así, por lo tanto, será inválida. A su vez se necesita contar con la aprobación de la autoridad encargada. La remuneración del trabajador se cancelará en función de las horas laboradas, pero, las contribuciones a la seguridad social serán pagadas en función de la última remuneración del trabajador antes de pactar la disminución de la jornada laboral.

Si la disminución es perpetua existía un serio problema, por lo cual tiene una duración de 6 meses con la posibilidad de renovarlos por otros 6 meses, esto mientras la empresa se recupera, durante el tiempo que dura la disminución de la

jornada laboral las utilidades no serán repartidas a sus accionistas. La disminución no es una mala idea, es propicia para las situaciones difíciles de que afronta el mercado, a raíz de pandemia esto podría ser una alternativa sino perfecta, efectiva, al momento de mantener el equilibrio y no perder plazas de trabajo.

1.47 Jornada laboral prolongada

Actualmente ha existido una potente tendencia, la cual busca instaurar modificaciones en las leyes de trabajo para cambiar la distribución de las horas de trabajo durante la semana, 40 horas en total, fundamentado que en razón de la naturaleza de ciertos trabajos es necesario hacerlo, por ejemplo, trabajar 6 horas al día o laborar el sábado, para que tenga validez tendrá que hacerse por escrito y con el visto bueno de la autoridad correspondiente. Asimismo, posibilita las jornadas que superan las 8 horas diarias por 10 horas diarias, la jornada laboral prolongada no podrá acceder de las 40 horas reglamentarias.

Se podrá distribuir las horas mediante horarios irregulares. De superarse las 40 horas o las 10 horas semanales, el trabajador tendrá derecho a recibir la suma de dinero pertinente y establecido por el respectivo código, (Monesterolo, 2013). Se ha criticado la fuerte carga de trabajo que tendrán los trabajadores de cumplir con horarios tan estresantes, se han dado casos de empelados que han padecido ansiedad y problemas de salud, estrés, cambios de humor, etc. A causa del trabajo. Para resumir, la falta de un descanso afecta los derechos y principios esenciales del derecho laboral.

1.48 Jornada especial

Las comisiones sectoriales acompañadas por las comisiones de trabajo son las responsables de que las industrias no permitan la jornada completa de trabajo. Acordar las horas que efectivamente se trabajara. Esta jornada está relacionada con el trabajo de los adolescentes las jornadas laborales que estos podrán trabajar, sin recibir perjuicio alguno, sin perder más de lo que ganan. Está fundamentado en el Código de trabajo, específicamente en el Art.48. Esta jornada está constituida

por diversos tipos de trabajos, no solo los adolescentes la conforman; el trabajo por turnos, el trabajo sin continuidad, los mismos adolescentes. La necesidad impulsa a las personas a buscar los medios necesarios para sobrevivir, la jornada especial no es perfecta en su totalidad, pero, es mejor a que estas personas padezcan penumbras.

1.49 Leyes emergentes ante los derechos de los trabajadores

1.50 La ley Orgánica de Apoyo Humanitario como emergencia para la sostenibilidad del empleo (LOAH)

La crisis sanitaria del COVID-19 obligo a los estados de todo el globo a tomar las medidas necesarias para mitigar sus efectos en los distintos estados. Su meta era promover la reactivación económica y productiva del Ecuador. Está fundamentado en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, específicamente en los Art.16, 17, 18, 19, 20. Los acuerdos no podrán afectar los salarios básicos y los salarios sectoriales. Para que tengan validez tienen que seguir el debido procedimiento y pedir la aprobación de las autoridades encargadas. Los acuerdos son bilaterales y podrán ser impugnados por terceros. Esto último es un serio problema.

Esto perjudica el acceso a la justicia y va en contra de los derechos y garantías constitucionales para el trabajador. Por otro lado, el artículo 16 en concreto contradice lo estipulado por los artículos venideros, además, de no tener presente los derechos de los trabajadores. Su remuneración y no velan por un estilo de vida decente o digno. Es cierto que la pandemia ha puesto a un gran número de personas en jaque, los altos cargos están preocupados y no saben qué medida es la correcta para mantener a flote el país, no obstante, este tipo de normas no resultan ser un acierto.

1.51 Contrato Especial Emergente

Para asegurar la sostenibilidad de la producción y de las fuentes de ingresos se formuló este contrato, el cual funcionará a tiempo definido pues sirve para cubrir la demanda de bienes y apoyar a los negocios cuyos giros así lo requieran. Tendrá la

duración de un año con la posibilidad de ser renovado por solamente una ocasión. Está fundamentado en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, específicamente en el Art.19. El contrato especial emergente podrá ser parcial o completo en cuanto a la jornada de trabajo, la misma que poseerá un mínimo de 20 horas con un máximo de 40 horas semanales, las cuales tendrán un mínimo de 6 días a la semana. Se asegura un descanso de 24 horas consecutivas para el trabajador.

Este contrato podrá ser terminado por cualquiera de las partes, en caso de terminar la relación laboral el trabajador tendrá que pagarse al trabajador el desahucio y las demás cuestiones estipuladas en la ley. Si se sobrepasa dicho tiempo se considera un contrato a tiempo indefinido. Este contrato tiene como fin agilizar el mercado económico y laboral, aunque, todos los lados positivos tienen fallas, a primera vista parece que el trabajador es participe en la formulación de su horario de trabajo, pero, en la práctica eso no sucede. Los trabajadores tienden a someterse a las órdenes que el empleador disponga. Asimismo, se pierden muchas prestaciones como el trabajo a destajo o por unidades.

1.52 Reducción emergente de la jornada laboral

El empleador le paga al trabajador por las horas laboradas, estipuladas anteriormente en su contrato de trabajo, su horario determina cuantas son las horas que tendrá que laborar semanalmente. La LOAH da la posibilidad de reducir la jornada laboral hasta un 50% por eventos de fuerza mayor o caso fortuito, esto obviamente planteado por la llegada del virus al Ecuador. Lo cual es una decisión mal planteada y que no toma en cuenta el conjunto de garantías y principios laborales protegidos por la constitución.

El gobierno en teoría es incapaz de tomar semejante medida sin la autorización previa de los trabajadores, quienes no tienen la oportunidad de decidir si lo aceptan o no. Los sueldos y salarios serán pagados en función de las horas trabajadas, el trabajador no podrá ganar menos del 55% de lo fijado antes de la reducción. Un golpe fuerte para la economía del pueblo. Quienes sin poder defenderse o expresar su opinión tendrían que acatar lo dispuesto. Esta no es la manera de entablar un

dialogo racional. Tampoco es justo la manera de actuar de quienes coordinan estas disposiciones.

CAPÍTULO II: DISEÑO METODOLÓGICO

2.1 Metodología de la investigación

El presente trabajo de investigación obedece a un paradigma crítico positivo. En donde es posible establecer análisis elementos analíticos con determinantes jurídicas en lo que corresponde a la remuneración, el fundamento a una visión normativa doctrinaria y legal, así mismo, la influencia y correlación que corresponde a la reducción de la jornada laboral y los parámetros constitucionales de primera línea. El enfoque de la presente investigación obedece a la ruta cualitativa, en virtud de que para poder obtener la información se van a generar entrevistas para la emisión de juicios de expertos en la materia laboral, quienes aportarán lineamientos y resultados controversiales del tema aquí analizado, como resultado el esclarecimiento de la realidad de los hechos sometidos a análisis dentro de la presente investigación. Tiene un alcance exploratorio.

La modalidad a emplearse es la bibliográfica documental porque se revisarán, leyes, códigos, informes de la OIT. También, se adoptará una modalidad de campo, a través de entrevistas aplicadas a diferentes expertos en la materia laboral, de suma importancia en materia laboral y de derechos fundamentales e intenta poner al descubierto factores de incongruencia linealmente proporcionales entre la remuneración de los trabajadores hacia su jornada laboral, lo cual es de vital importancia reforzar los contextos con doctrina amplia y suficiente para de esta manera poder tener una incidencia de una manera técnica en la epistemología de la investigación, con análisis de personas experimentadas.

Métodos teóricos se aplicaron el analítico-sintético por cuanto la investigación consiste en la demostración de un todo, primero se procederá a descomponer sus partes para determinar sus orígenes. Posteriormente se realizará un análisis general del fenómeno estudiado. El Método práctico dogmático el cual atiende a los principios doctrinales para interpretar el sentido de las normas jurídicas. Darle validez con los precios dogmáticos al trabajo y sustentarlo.

Los métodos aplicados en esta investigación son determinados como teóricos y prácticos, con referencia a un lineamiento práctico dogmático y se intenta canalizar

envase de los teoremas de tratadistas la incidencia de la calidad de vida de los trabajadores en proporción a su remuneración y jornada laboral, fortificado con el impacto sociológico y jurídico analizado técnicamente por los profesionales en derecho y de esta manera generar un instrumento práctico a forma de producto que refleje tanto el paradigma de las ideas de los pensadores así como la realidad jurídica laboral de los trabajadores en beneficio de sus derechos.

2.2 Técnicas e instrumentos de recolección de información

En lo que concierne a las modalidades de la presente investigación se ocupa la bibliográfica documental y de campo, puesto que en una amplia matriz bibliográfica fortifica al autor sobre los criterios de grandes tratadistas legales que podrían incidir respecto a la proporcionalidad de la remuneración ante la jornada laboral, velar por su vida digna, permitir de esta manera sustentar la investigación con lineamientos de doctrina y jurisprudencia para mejorar la forma de las ideas, transportarlas directamente a un campo delinea jurídica determinada con expertos laboristas para realizar un pilotaje de circunstancias en tiempo real sobre las condiciones en las que se encuentran los trabajadores con la vulneración de sus derechos.

Modalidad de campo la técnica de la entrevista, una herramienta de investigación de gran utilidad, la recolección de datos es su principal virtud, además, de tener un fin determinado contribuye a planificar y ordenar la información adquirida. A quienes cuantas veces nos prestaron su valiosa ayuda. Instrumento empleado fue el cuestionario estructurado, con 10 preguntas validadas director del trabajo de investigación, aplico una prueba piloto, reajusto y se aplicó a 2 expertos y a 3 abogados en libre ejercicio, las entrevistas: Dr. Luis Villalva Silva, Dr. Alex Mayorga, Abg. Washington Tenecota, Abg. José Pérez, Abg. Marcia Pérez.

La técnica empleada para recopilar datos a los expertos en materia laboral y constitucional ha sido la entrevista. Las entrevistas fueron practicadas de manera verbal y escrita. Estos expertos han prestado sus valiosos conocimientos pues son ellos los que están en primera línea. Quienes conocen diariamente con la situación

de los trabajadores. Las 10 preguntas hechas a estos 2 expertos dejaron como evidencia que existe un malestar común en cuanto a la reducción jornada de la LOAH, asimismo, de las consecuencias de aplicar dicha norma.

2.3 Población y Muestra o Caso de Estudio

Para la aplicación de las entrevistas se utilizó un muestreo no probabilístico, pues se seleccionó la muestra a través de la técnica de bola de nieve, de acuerdo al criterio del investigador según las necesidades del trabajo, con cuantos entrevistados se contó con la colaboración de 2 expertos y 3 abogados en libre ejercicio.

ILUSTRACION No.1. PROFESIONALES ENTREVISTADOS PARA EL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL PROFESIONAL	ESPECIALIDAD
Alex Mayorga	Experto en derecho laboral-Ambato
Luis Villalva Soria	Experto en derecho laboral-Ambato
Abg. José Pérez	Abogado en libre ejercicio
Abg. Washington Tenecota	Abogado en libre ejercicio
Abg. Marcia Pérez	Abogada en libre ejercicio

Fuente: Elaborado por Carlos Medina Reyes a partir de la información de la investigación.

Para poder llevar a cabo el presente trabajo de investigación, se hondo acerca del efecto que tuvo la reducción de la jornada laboral en las remuneraciones de los trabadores. Las repercusiones monetarias y el costo de vida que resulta. Tras

revisar momentos claves para la evolución de tales derechos y la lucha que estos impulsaron para una mejor calidad de vida es innegable el retroceso que representa para el país. La LOAH parece redactar en menos de una semana. Sin desmerecer a, sin embargo, hay que decir la verdad y nada más que la verdad.

Para alcanzar el primer objetivo, fue necesario revisar doctrina y construir un estado de arte en concordancia con la constitución y con el código de trabajo del Ecuador. Con respecto al segundo objetivo, fue necesario la incorporación de artículos científicos presentados en Congresos Nacionales e Internacionales, entre ellos la OIT. Porque casi se agotó la aplicación cualitativa de la investigación. El tercer objetivo, se cumple principalmente por las aportaciones jurídicas de los expertos en la materia, quienes a través de su experiencia y trabajo en primera línea han atestiguado la situación de la remuneración como el derecho fundamental que es, además, de aportar con criterios jurídicos relevantes.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Presentación de los resultados

El presente trabajo ha tenido su inspiración en el contexto experimentado por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria, en adelante LOAH, la misma que ha tenido una serie de implementaciones legales y económicas para contrarrestar el efecto del COVID en el país. Evidentemente era necesario tomar medidas sobre el proceder a futuro, no obstante, en cuanto a lo concerniente a la remuneración de los trabajadores y sobre su jornada laboral los hallazgos no han sido alentadores. La LOAH en vez de salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores produce la pérdida de plazas de trabajo.

Preguntas	Especialista laboral Dr. Luis Villalva Silva	Especialista laboral Dr. Alex Mayorga	Abg. José Pérez Abogada en libre ejercicio	Abg. Washington Tenecota Abogado en libre ejercicio	Abg. Marcia Pérez Abogada en libre ejercicio	Análisis
1. ¿Cuál debe ser el periodo de trabajado para que los trabajadores tengan garantizada una remuneración válida y, por lo tanto, un nivel de vida aceptable?	Definitivamente el periodo de trabajo tiene que ser el de cuarenta horas semanales y de no poder mantener esta modalidad por lo menos en el momento por el cual nos encontramos. Esto sería el 75% de la jornada laboral,	El Periodo de tiempo indefinido de acuerdo al Art. 15 del CT, garantiza una remuneración estable.	El establecido en el código de trabajo, con todas las prestaciones legales correspondientes. Llámese décimo tercero y cuarto.	El gobierno ha dado un parámetro de 400 dólares mensualmente, por cuestiones de pandemia esto ha variado, por lo cual debería ser regulado por un órgano estatal controlen a los trabajadores y empresas para que no exista alguna clase de abuso. Por ende debería aumentarse el salario mínimo. Mínimo unos 1500 dólares.	Desde el inicio de sus actividades para el empleador.	La mayoría de los entrevistados aseguran que el período pertinente es el de 40 horas semanales, de ahí cada uno tiene su punto de vista acerca de una remuneración que garantice un nivel de vida aceptable.
2. ¿Puede el trabajador vivir de una manera digna con la reducción de la jornada laboral?:	Imposible sin el salario básico que en la actualidad percibe el trabajador es insuficiente para atender sus necesidades peormente con una	No, la reducción de la jornada laboral implica que se le pagara de acuerdo a las horas trabajadas.	Para nada. Resulta casi imposible que un trabajador subsista sin su sueldo completo. Tomar en cuenta la situación del país no es realista.	Sin duda que no. Existe explotación de lado a lado. Podría decirse que actualmente estamos en un sistema cuasi esclavista.	Sí, siempre que se garantice el respeto a la remuneración.	Todos los expertos unánimemente aseguran que no es posible vivir dignamente, ni cómodamente con la reducción de la jornada laboral. El dinero que perciben

	reducción legalmente garantizada.					los trabajadores es insuficiente, si antes de la pandemia era difícil enfrentarse al costo de vida. Actualmente es aún más difícil.
3. ¿Los principios laborales se contraponen a la reducción emergente de la jornada laboral o los validan?	Los principios laborales definitivamente se contraponen a la reducción de la jornada laboral, por justicia social, porque esto significa una reducción salarial y la pobreza de los trabajadores.	Obviamente se contraponen, vulneran derechos fundamentales los mismos que son irrenunciables e intangibles, y que fueron adquiridos de forma posterior a la emisión de la LOAH.	Están en total oposición a los artículos que perjudican a los trabajadores.	Los principios laborales en la constitución son directos. Cada ley y cada precepto si va en contra de la ley son inconstitucionales. La ley es clara. Se ha politizado, favorecer a los grupos de poder.	Se contraponen en virtud de que muchas personas se han quedado sin trabajo.	Los derechos laborales según lo explicado por los expertos se contraponen con la reducción de la jornada laboral. Esta reducción es una posible amenaza para los derechos fundamentales.
4. ¿Cree que es posible tener una calidad de vida digna con la remuneración producto de lo dispuesto en la LOAH?	La mínima vital.	La reducción necesaria para tener una mejor calidad de vida digna seria la que se pague por una jornada completa de trabajo, es decir, de 8 horas laborales, la que implica a que a trabajo de igual valor igual remuneración.	No, la pandemia no ha hecho más que agudizar la crisis del mercado laboral ecuatoriano.	No es posible. Actualmente es imposible vivir con esa remuneración, posiblemente en un sistema anglosajón si sería posible.	Se requiere una cantidad superior al salario mínimo vital.	Las respuestas refuerzan la idea de que necesariamente hace falta tener una jornada de trabajo completa para completar el dinero suficiente para tener una remuneración pertinente. Aunque esta sea mínima es necesario una jornada completa.
5. ¿Existe concordancia en lo dispuesto en la	Es totalmente inconstitucional e ilegal, por cuanto	Legalmente no existe concordancia ni en la constitución	La concordancia es inexistente.	Para nada. Esta ley no representa las necesitada des del	No, porque la constitución provee el trabajo	Los artículos antes analizados según los expertos son

<p>constitución y en el código de trabajo sobre la jornada laboral en relación con lo dispuesto en el artículo número 20 de la LOAH?</p>	<p>los derechos de los trabajadores son inviolables e irrenunciables Art. 33 y 34 de la Constitución de la República del Ecuador, por lo tanto, el Art. 20 de la LOAH, viola derechos fundamentales de la clase trabajadora tanto en el ámbito público como privado.</p>	<p>ni en el código de Trabajo, con respecto a la reducción emergente de la jornada laboral (Art. 20 LOAH), el Art. 60 del CT, habla de recuperación de horas de trabajo por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores si se interrumpiere el trabajo, y donde el empleador abonara la remuneración, e incluso indica que para recuperar se aumentara hasta 3 horas las jornadas, obviamente sin cancelar recargos por esas horas, pero, nunca indica reducción de jornada.</p>		<p>sistema socio económico en el cual estamos. El costo de vida no es propicio. La hora de trabajo no se paga mucho.</p>	<p>y el código de trabajo, es decir, protegen al trabajador.</p>	<p>totalmente inconstitucionales. NI la constitución ni el código de trabajo los respaldan.</p>
<p>6. ¿Sería posible limitar la remuneración de los trabajadores y que estos conserven su</p>	<p>Debería haberse establecido un compromiso con los trabajadores y empleadores para realizar jornadas de</p>	<p>De acuerdo a la LOAH, es posible limitar la remuneración de los trabajadores y que estos tengan la</p>	<p>Aun con un argumento de peso limitar la remuneración de los trabajadores es inaceptable. Es un</p>	<p>Se habla de una inconstitucionalidad pues se vive en un sistema plagado por corrupción. Los sindicatos y otras</p>	<p>No, porque se vulnera las leyes y los derechos de los trabajadores.</p>	<p>Los dos expertos consideran que debieron aplicarse medidas alternativas, pues no es posible limitar las</p>

estabilidad laboral?	recuperación para de esta manera garantizar un salario digno y seguridad en las remuneraciones.	estabilidad correspondiente de acuerdo a lo manifestado en los Art, 16 y 20 de la LOAH.	derecho humano y universal.	organizaciones han perjudicado mucho al país. La construcción hay que reformarla.		remuneraciones de los trabajadores.
7. ¿Qué ocurre con el trabajo a destajo en referencia a la reducción laboral?	No es afectado de ninguna manera.	La LOAH no afecta el contrato a destajo, ni en el tema reducción de jornada ni en reducción de remuneración, el mismo tiene como objetivo el pago de un emolumento por el trabajo que se realiza por elaboración de piezas, trozos, medidas de superficie y, en general, por unidades de obra, y la remuneración se pacta para cada una de ellas, sin tomar en cuanto el tiempo invertido en la labor y que serán obligatorias de forma escrita si son más de un año o el tiempo que se demore en entregar la obra.	Las regulaciones de la LOAH no abordan dicha modalidad de trabajo.	Son figuras que hay que aplicarlas de forma cuidadosa. Hay que recurrir a un diccionario para tratarlo de mejor manera la definición del destajo, esto afecta la relación de trabajo, según los intereses de cada grupo.	Por lo general el trabajo a destajo se realiza por conveniencia del empleador. Así aumenta sus ganancias.	Los entrevistados aseguraron que el trabajo a destajo no se ve afectado.

<p>8. ¿El trabajador podría mantenerse con un solo trabajo o necesitaría buscar otros adicionales?</p>	<p>Esto estaría en relación con la calidad del trabajo y el tiempo disponible por parte del trabajador, a más que al momento la situación es muy compleja, sin embargo, se relacionaría con el tipo y calidad de trabajo y una remuneración digna. Garantizarse en base a los derechos, con las utilidades que tengan especialmente las empresas.</p>	<p>Si el trabajador acepta una reducción de la jornada laboral, así como la reducción de su remuneración, el trabajador podrá optar por buscar un trabajo adicional porque la LOAH no lo impide caso puntual si al trabajador se le reduce a 4 horas diarias, el mismo podría conseguir otro trabajo equivalentemente a 4 horas o más según sea la disponibilidad.</p>	<p>Solo si la cantidad de dinero que gana es alta.</p>	<p>Depende mucho de las personas. Lo ideal sería que no, pero, el sistema y la economía no lo sustenta. Si se da no sería nada de mal con tal que se sigan las leyes.</p>	<p>Necesitaría buscar otros medios para poder subsistir.</p>	<p>Los expertos aseguran que no debería ser, sin embargo, la remuneración de un solo trabajo no es suficiente, lastimosamente buscar otro empleo no sería una mala idea.</p>
<p>9. ¿La LOAH agiliza los trámites laborales o no lo hace?</p>	<p>Lo que podría observar en la LOAH, agiliza los despidos de los trabajadores por que las condiciones que garantiza no tienen relación con la dignidad de los mismos.</p>	<p>Desde el punto de vista personal, NO, de ninguna manera podrá agilizar un trámite laboral, hasta para hacer un reclamo judicial por incumplimiento de lo manifestado en los Art. 16 y 20, de la LOAH, con respecto al despido del trabajador, se tendrá que seguir el</p>	<p>La LOAH no tiene como objetivo aligerar la carga tributaria. Por ende no lo hace.</p>	<p>En teoría sí. Aparentemente ayuda a trámites en específico y en otros casos los ha hecho más complicados.</p>	<p>No, definitivamente entorpece los trámites.</p>	<p>Existen argumentos que demuestran que en vez de agilizar, entorpece la presentación de los distintos trámites, lo cual desemboca en despidos y abusos sobre la clase obrera.</p>

		proceso correspondiente asignado a temas laborales y ante la autoridad sea administrativa o judicial sin tener mayor preferencia por aplicación de esta ley.				
10. ¿Cree usted que lo establecido en la LOAH es un avance en materia de derechos laborales o no lo es?	Definitivamente es un retroceso que en pretexto de la emergencia sanitaria se ha impuesto y es obligación de la Asamblea Nacional revisarlo inmediatamente.	NO, definitivamente es un retroceso en derechos laborales, los mismos se ven reducidos y en donde una ley orgánica se pasa por encima de derechos laborales constitucionales establecidos, así como con los derechos del trabajador plasmados en el código de trabajo vigente.	Ha sido una solución a corto plazo, ni un avance ni un retroceso significativo. Con el tiempo la Loah será reformada o eliminada.	Es una ley modernistas, cabría por el sistema dolarizado, no obstante, es necesario una reforma constitucional para que el sistema socio-económico sea factible.	Es lamentablemente una ley que entro en vigencia por la pandemia que penosamente cursa el país. Falto trabajarla apropiadamente.	Las entrevistas reflejan la urgente necesidad de revisar estos artículos, porque limita la calidad de vida de miles de ecuatorianos y ecuatorianas, tanto en el sector público como en el privado.

3.2 Análisis General

Los derechos de los trabajadores han sido el fruto conseguido a través de luchas y sacrificios dolorosos a lo largo de la historia. El tiempo propicio para laborar, cabe la mención, tiene que ser un número de horas equilibradas. El código del trabajo así lo estipula. Por consiguiente, la jornada no podrá sobrepasar dichas horas, porque provocaría serios daños en el cuerpo y la mente del individuo. El otro extremo tampoco es idóneo; que el obrero o trabajador labore menos de lo recomendado. Uno de los principales objetivos de la LOAH ha sido el de reducir el impacto que la pandemia ha tenido en el país, querer darles facilidades a los empleadores, sin embargo, las medidas tomadas han sido nefastas.

En primer lugar, el Ecuador no está en posibilidades de acoplarse a dichas medidas, dichas medidas ayudarían y surtirían mejor efecto en un país desarrollado, llamados comúnmente de primer mundo, fundamentar esta conjetura sobre la cantidad de dinero prevista para pagarse al salario mínimo no es muy alta; en países de primer mundo se paga más por hora, en el Ecuador los trabajadores ganan menos por hora, por ende dicha reducción permitiría apoyar a los empleadores y no perjudicar a los trabajadores en un país desarrollado. La realidad nacional está desasido alejada de ese panorama social y económico. El Ecuador actualmente está lejos de atravesar una etapa de bonanza.

3.3 Criterios jurídicos del análisis general

Sobre los criterios jurídicos de análisis general, se parte desde la perspectiva problemática del presente proyecto que se delimita de la siguiente manera:

La situación problemática de la investigación, surge; en la Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 328 garantiza la remuneración justa, así como las de su familia; asimismo en el artículo 66.2 garantiza el derecho a una vida digna, donde, también, está inmerso el derecho al trabajo y a recibir una remuneración pertinente. Reconocer así su carácter retributivo. (Constitución de Ecuador, 2008)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el Convenio 95, habla sobre la protección de la remuneración. En efecto, al tener la remuneración un contenido, también, patrimonial, así podrían ser objeto de descuentos indebidos y otras formas de menoscabar la garantía de percepción y disfrute efectivo. (Trabajo, 1949) De acuerdo al Código de Trabajo (CT 2015) en el artículo 47.1 se establece que, en casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador/s, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo, podrá ser disminuida, previa la autorización del Ministerio del Trabajo, hasta un límite no menor a 30 horas semanales. (Artículo 47.1, 2015)

Adicionalmente, la normativa laboral estipula que respecto de los ejercicios económicos en que se acordó la modificación de la jornada de trabajo, el empleador sólo podrá repartir los beneficios a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida. Mientras dure la reducción, las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre ocho horas diarias de trabajo.

Los acontecimientos problemáticos surgen producto de la crisis sanitaria del COVID 19 que surge en el mes de diciembre del año 2019, virus que cayó sobre el mundo y el Ecuador es precisamente uno de los países con mayores pérdidas, por lo que, se aprueba la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH, 2020). Dentro de la LOAH (2020) en el artículo 20, se señala que, la disminución de la jornada laboral, por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50% y la remuneración del trabajador no deberá ser menor al 55% de la fijada previo a la reducción. (Corte Constitucional del Ecuador, 2020)

Así mismo, la nueva ley LOAH (2020) determina que, el aporte a la seguridad social se pagará con base en la jornada reducida, previa notificación a la autoridad de trabajo, indicar el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. El tiempo de duración será de hasta 1 años y renovable por el mismo periodo, por una sola vez. La regulación establecida en la LOAH (2020) con respecto a la reducción de la jornada laboral,

establece parámetros distintos a los que se señala en el CT (2015): primero, aumentan el número de horas de la reducción de la jornada laboral del 25% al 50% con la correspondiente afectación a la remuneración; segundo, la seguridad social en el caso del empleador ya no se paga completa, sino en proporción a la disminución; tercero, el tiempo de la reducción de la jornada laboral de un máximo de hasta 1 año incluida la renovación, pasa a ser de hasta dos años. Lo que, en la práctica los empleadores tienden a acogerse a las disposiciones de la LOAH (2020).

Gracias a toda la materia y argumentos revisados con anterioridad es posible dar respuesta a las preguntas científicas planteadas:

¿Cuáles son los fundamentos teóricos y jurídicos de la remuneración como derecho fundamental a una vida digna del trabajador en relación a la reducción emergente de la jornada laboral post crisis sanitaria por el COVID 19 en el Ecuador?

Los fundamentos principales son aquellos que están encaminados a defender y preservar la dignidad del ser humano, la filosofía sustenta la remuneración a través del iusnaturalismo por defender los valores intrínsecos de la naturaleza humana, de igual modo, el fundamento jurídico o teoría del derecho se da gracias a la fundamentación jurídica positiva gracias a los principios que se desprenden de la naturaleza humana. Asimismo, la reducción de la jornada laboral es inaceptable bajo la fundamentación filosófica política y la dignidad humana es la base jurídica del estado de derecho. Incluso la ética-religiosa está en contra de tal medida, porque, dentro de la doctrina católica se enseña que la vida digna, la dignidad humana proviene de Dios. Por lo tanto, ni el COVID 19 u otro virus o pandemia es motivo racional para dañar los cimientos de la doctrina jurídica y la tradición.

¿Cuál es la situación de la remuneración como derecho fundamental en relación a la reducción emergente de la jornada laboral en la LOAH?

A pesar de que existen numerables análisis e hipótesis con los antecedentes presentados en este trabajo es seguro decir que la situación de la remuneración es alarmante, las reformas de la LOAH no solo perjudicaron al mercado laboral, también, demuestra la pérdida de interés por parte de los legisladores para con los trabajadores, no fue, no es, y no será sustentable. No existe flexibilidad y las ganancias percibidas desmoralizan a los trabajadores. Lo cual desató el descontento en muchos sindicatos.

¿Qué criterios jurídicos se pueden emitir sobre la remuneración como derecho fundamental en relación a la reducción emergente de la jornada laboral en la LOAH?

Los criterios que debieron tomarse en cuenta para salvaguardar el derecho a la remuneración son los siguientes; el criterio de la eficacia, lo cual es importante para conseguir el efecto deseado, el criterio de derecho material, porque las fuerzas sociales son la piedra angular para emitir regulaciones y leyes lo cual es prácticamente nulo en la LOAH, la finalidad y el resultado.

Por medio de la presente investigación se busca retratar el panorama en materia laboral con la mayor fidelidad posible. Especialmente lo concerniente a las remuneraciones, las cuales son ingrediente esencial para el desarrollo de una vida digna, a razón de la crisis sanitaria y la pandemia la comunidad entera ha sufrido graves pérdidas. Los trabajadores públicos y privados, empleadores, familias enteras han perdido su fuente de ingresos, sus trabajos. Es en escenarios como estos cuando personajes con malas intenciones aprovechan para sacar ventaja a costa de la ley. Resulta verdaderamente triste que existan mecanismos y zonas donde exista poco control por parte de las autoridades. Desafortunadamente una gran porción de los obreros no están al corriente de sus derechos y como hacerlos respetar.

CONCLUSIONES

Los fundamentos teóricos y jurídicos de la remuneración como derecho fundamental a una vida digna del trabajador en relación a la reducción emergente de la jornada laboral post crisis sanitaria por el COVID 19 en el Ecuador, determinan que se pudo observar a lo largo de la presente investigación que, tanto la situación social como la económica en el Ecuador no es la adecuada para pensar en una posible reducción de la jornada laboral; si la situación era compleja antes de la pandemia posterior a ella solo empeoro, se puso a los trabajadores en un posición riesgosa, donde las garantías establecidas en la constitución y el código de trabajo eran inobservados. Los artículos enfocados en proteger al trabajador resultaron ser peores que la pandemia en sí.

La situación de la remuneración como derecho fundamental en relación a la reducción emergente de la jornada laboral en la LOAH, ha establecido que la vida digna de los trabajadores va de la mano con la remuneración que estos perciben fruto de su trabajo, trabajo que tiene un lapso de tiempo predeterminado para efectuarlo, reducirla drásticamente perjudica al trabajador tanto público como privado al igual que sus familiares, es sentido común, enzima se da la posibilidad de renovarlo por un año adicional. Lo cual termina por asesinar el derecho fundamental de la remuneración. La LOAH ha sido contundente para agudizar la crisis laboral interna.

Los criterios jurídicos que se pueden emitir sobre la remuneración como derecho fundamental en relación a la reducción emergente de la jornada laboral en la LOAH, se relacionan con los elementos pendientes para abordar los resultados conseguidos en el enfoque cualitativo de esta investigación; se concluye que, es imposible sobrevivir sin el salario básico previsto en la normativa actualmente vigente, la cual provee un periodo de por lo menos 40 horas semanales; se ha utilizado de excusa la cuarentena para hacer un retroceso en derechos del pueblo ecuatoriano, si las remuneraciones de los trabajadores son inferiores de lo correcto por ende la calidad del trabajo, también, disminuye la mano de obra, la calidad del producto o el servicio en general.

RECOMENDACIONES

Se recomienda tomar en cuenta esta investigación antes de realizar cualquier ajuste o reducción económica relacionada con la remuneración de los trabajadores, pues aparentemente los encargados de hacerlas no parecen tener conocimientos básicos en el área del derecho laboral, no existe proporcionalidad alguna ni mecanismo que ayuden al obrero común a tener una calidad de vida adecuada, la vida digna, la cantidad de derechos y principios laborales es avasallante, eso sin mencionar lo perjudicial que fue la reducción de la jornada laboral para las familias que subsistían con una remuneración estable.

La creación comisiones o equipos de trabajo compuestos por el área legal de los sindicatos que representen los intereses de los trabajadores, ellos participaran en la creación de leyes o reformas las cuales afectan la supervivencia de sus miembros, asimismo, representantes de los emperadores para que las decisiones tomadas no los perjudiquen a ellos tampoco, lo ideal sería buscar un punto intermedio en futuras negociaciones.

En esta tesis se reafirmó la falta de control que tienen los inspectores de trabajo sobre los despidos, situación que solo se ve agravada por la pandemia producto del Covid 19, los medios empujados para perjudicar al trabajador van más allá de la utilización de la reducción de la jornada emergente de trabajo, también, se abusa del caso fortuito o despido intempestivo para deshacerse de trabajadores y reemplazarlos por personal más joven y con menos paga, así no se respetan los parámetros establecidos.

Enviar una propuesta reformativa para la asamblea nacional, buscar que se derogue los artículos que simplemente no funcionan en la LOAH, algunos, además, de sugerir la creación de un equipo compuesto por expertos en materia legal laboral para que una situación como esta no vuelva a suceder.

BIBLIOGRAFÍA

- Artículo 169. (2017). *Código Civil*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones - CEPWeb.
- Artículo 30. (2017). *Código Civil*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones - CEPWeb.
- Artículo 47.1. (2015). *Código del Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones - CEPWeb.
- Betancourt, R. B. (2010). *PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL EN EL SISTEMA JURÍDICO COLOMBIANO*. Retrieved from http://www.fuac.edu.co/recursos_web/documentos/derecho/revista_criterio/articulosgarantista2/16ricardobarona.pdf
- Boza, G. (2014). Retrieved from file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-SurgimientoEvolucionYConsolidacionDelDerechoDelTra-5078193.pdf
- Buriano, A. (2004). TRES MOMENTOS DEL DISCURSO CONSERVADOR ECUATORIANO, 1860-1875.
- Bustelo, F. (1988). *ECONOMIA y PREHISTORIA* . Madrid.
- Cabrera, J. V. (2016). LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EN EL.
- Castro, I. S. (2020, Abril 01). <http://www.cielolaboral.com/>. Retrieved from <http://www.cielolaboral.com/>: http://www.cielolaboral.com/wp-content/uploads/2020/04/peru_noticias_cielo_coronavirus.pdf
- CESLA. (2020, Mayo). *andi.com.co*. Retrieved from [andi.com.co](http://www.andi.com.co): <http://www.andi.com.co/Uploads/Informe%20coyuntura%20COVID-19%20CESLA%20ANDI.pdf>
- CONCHA, J. P. (1942). Eloy Alfaro SU VIDA Y SU OBRA.
- Constitución de Ecuador. (2008). *Artículo 328*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones - CEPWeb.
- Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Artículo 20*. Quito .

- Fernando, O., & Joffre, S. (2016). *cienciaytecnologia.uteg.edu.ec*. Retrieved from cienciaytecnologia.uteg.edu.ec:
<http://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/138>
- García, A., & Gustavo, A. (2007). *dialnet.unirioja.es*. Retrieved from [dialnet.unirioja.es](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4851862):
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4851862>
- Ibarra, H. (2007). clase, Los estudios sobre la historia de la. *ESPECIALIZADA EN CIENCIAS SOCIALES*.
- Macas, L. (2010, Enero). <http://www.plataformabuenvivir.com/>. Retrieved from <http://www.plataformabuenvivir.com/>.
- Martínez, e.-B. (2007). Retrieved from https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/16006/dignidad_Peces_2007.pdf
- Monesterolo, G. (2013). Retrieved from <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/421-Texto%20del%20art%C3%ADculo-1628-1-10-20170120.pdf>
- Naranjo, P. (2005). La revolución juliana y el gobierno de Ayora.
- OIT. (2007). Retrieved from <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/history/lang--es/index.htm>
- OIT. (2020, Marzo 18). <https://www.ilo.org/>. Retrieved from https://www.ilo.org/:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf
- OLMEDO, P. (2018, Mayo). El empleo en el Ecuador - Una mirada.
- ONU. (2019, Febrero). ¿Qué es el Estado de Derecho?
- Requena, J. G. (2014). *dialnet.unirioja.es*. Retrieved from [dialnet.unirioja.es](https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078209):
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078209>

- Schmidt, L. (2013). *http://www.saocamilo-sp.br/*. Retrieved from *http://www.saocamilo-sp.br/*: *http://www.saocamilo-sp.br/pdf/bioethikos/103/4.pdf*
- Trabajo, O. I. (1949). *www.ilo.org*. Retrieved from *www.ilo.org*: *https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095*
- Victoria, C. Y., Wilson, I., & Félix, G. (2017). *core.ac.uk/*. Retrieved from *core.ac.uk/*: *https://core.ac.uk/download/pdf/236644403.pdf*
- Zamora, C. S. (2015, Enero 15). *slideshare.net*. Retrieved from *slideshare.net*: *https://es.slideshare.net/KRSTI33/la-revolucin-industrial-y-el-movimiento-obrero-43543704*

ANEXOS



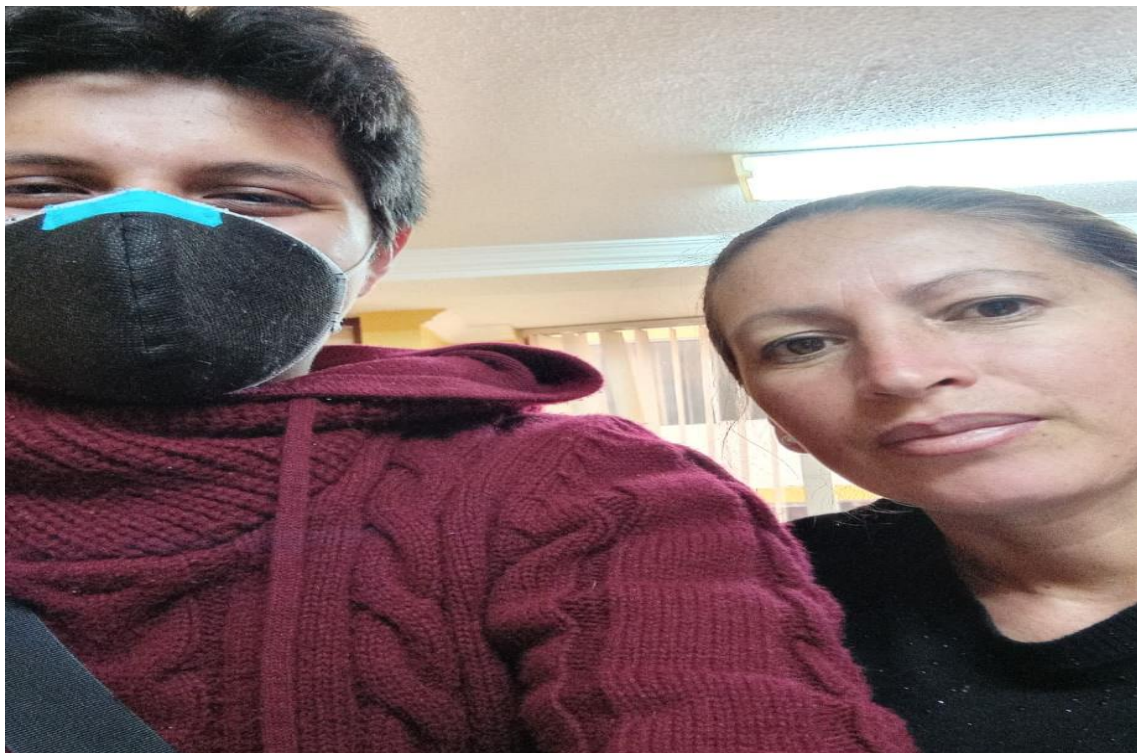
Dr. Alex Mayorga



Dr. Luis Villalva Soria



Abg. Washington Tenecota



Abg. Marcia Pérez



Abg. José Pérez