



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador | Sede
Ambato

ESCUELA DE DERECHO

Tema:

**PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD RESPECTO A LA REDUCCIÓN EMERGENTE
DE LA JORNADA LABORAL**

Trabajo final de Investigación previo a la obtención del título de Abogado

Línea de Investigación:

Derecho, participación, gobernanza, regímenes políticos e institucionalidad.

Autor:

Mayerli Dayana Porras Acosta

Director:

Ab. Mg. Danny Fabián Hallo Montesdeoca

Ambato - Ecuador

Marzo - 2023

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
SEDE AMBATO**

HOJA DE APROBACIÓN

Tema:

**PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD RESPECTO A LA REDUCCIÓN EMERGENTE
DE LA JORNADA LABORAL**

Línea de Investigación:

Derecho, participación, gobernanza, regímenes políticos e institucionalidad.

Autora:

Mayerli Dayana Porras Acosta

Danny Fabián Hallo Montesdeoca; Ab. Mg.

CALIFICADOR

f.-----

Galo Iván Masabanda Analuiza; Ab. Mg.

CALIFICADOR

f.-----

Edwin Iván Gavilanes Paredes; Ab. Mg.

CALIFICADOR

f.-----

Edgar Santiago Morales Morales; Ab. Mg.

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE JURISPRUDENCIA

f.-----

Hugo Rogelio Altamirano Villarroel, Dr.

SECRETARIO GENERAL PUCESA

f.-----

Pontificia Universidad
Católica del Ecuador
**SECRETARIA GENERAL
PROCURADURÍA**

Ambato – Ecuador

Febrero - 2023



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

BIBLIOTECA

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Mayerli Dayana Porras Acosta, con C.C.1755716485, autor del trabajo investigativo de graduación titulado: "PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD RESPECTO A LA REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL", previa la obtención del título profesional de ABOGADA, 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, marzo 2023



MAYERLI DAYANA PORRAS ACOSTA

C.C. 1755716485

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios, por ser esa fuerza fundamental en mi vida y apoyo de la misma para cumplir mis objetivos, por acompañarme a lo largo de mi carrera universitaria, y guiarme en el camino a ser una profesional, cuidándome de todo peligro y llenándome de sabiduría para tomar buenas decisiones.

A mis padres Rene Porras y Alba Acosta, por ser el pilar fundamental en mi vida, brindarme su apoyo incondicional, y estar pendiente de mí en todo momento, dándome aliento para salir adelante.

A mis hermanas Sofía Porras y Dulce María Porras por ser parte de mi vida y acompañarme en los momentos más importantes para mí.

A mis abuelitos Raul Villacres y Lourdes Acosta, por apoyarme en todos mis proyectos planteados, aconsejarme en las situaciones más difíciles, y sobre todo por brindarme su amor y cariño en todo momento, así también a mi tío Alexis Villacres por formar parte de este camino brindándome su apoyo incondicional.

Finalmente, a mi director de tesis, Abogado Mg. Danny Hallo quien me ha direccionado en mi trabajo de investigación con su conocimiento y apoyo.

DEDICATORIA

Dedico a mi tesis a Dios por ser mi guía durante mi vida, a mis padres por ser los encargados de aconsejarme cuidarme y educarme con mucho amor y sabiduría, y a toda mi familia que siempre estado pendiente de mí, y que de alguna u otra forma ha sido parte fundamental en mi camino como estudiante.

RESUMEN

La pandemia Covid-19, ha generado grandes afectaciones en el Ecuador y en el mundo entero; frente a esta situación el Estado ecuatoriano promulgó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, con la finalidad de garantizar la estabilidad laboral y el respeto a los derechos del trabajador en dependencia, sin embargo, se establece que la jornada de trabajo requiere ser revisada y ajustada en medida a las necesidades de los empleadores, pero para aquello también es necesario la voluntariedad de los trabajadores. Situación jurídica que ha sido establecida en inobservancia a los principios aplicables en materia laboral. Es por esto que, el objetivo de la presente investigación permite analizar la aplicabilidad de la garantía al principio de intangibilidad respecto a la reducción emergente de la jornada laboral, para lo cual, se aplica una investigación de enfoque descriptiva, con una metodología cualitativa, por cuanto se realiza un estudio documental bibliográfico de carácter jurídico. Lo que permite tener como resultado principal de que, existe una trasgresión al derecho de percibir un salario justo que le permita alcanzar una vida digna que cubra sus necesidades elementales básicas; y, por lo tanto, no haya armonía normativa entre la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica antes dicha.

Palabras clave: Jornada laboral, intangibilidad, emergente, derechos, reducción.

ABSTRACT

The Covid-19, pandemic has generated great effects in Ecuador and in the whole world; facing this situation the Ecuadorian State enacted the Organic Law of Humanitarian Support, with the purpose of guaranteeing labor stability and respect for the rights of the dependent worker, however, it is established that the working day must be revised and adjusted to the needs of the employers, but for that it is also necessary the voluntariness of the workers. This legal situation has been established in disregard of the principles applicable to labor matters. For this reason, the objective of this research is to analyze the applicability of the guarantee to the principle of intangibility with respect to the emerging reduction of the working day, for which a descriptive research approach was applied, with a qualitative methodology, since a bibliographic documentary study of a legal nature is carried out. The main result is that there is a transgression of the right to receive a fair salary that allows them to achieve a dignified life that covers their basic elementary needs; and, therefore, there is no normative harmony between the Constitution of the Republic of Ecuador and the Organic Law mentioned above.

Key words: Working day, intangibility, emergent, rights, reduction.

ÍNDICE GENERAL DE CONTENIDOS

DECLARACIÓN DE AUTENCIDAD Y RESPONSABILIDAD	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA.....	v
ABSTRACT	vii
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA.....	5
1.1. Antecedentes Investigativos.....	5
1.2. El derecho al trabajo y sus garantías	12
1.3. Jornadas de trabajo en las historias del Ecuador	22
1.4. Reducción de la Jornada Laboral en Tiempos de Covid-19.....	23
CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO	25
2.1. Metodología de la investigación	25
2.2. Técnica e instrumento de recolección de datos	27
2.3. Población y Muestra	28
CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	31
3.1. Delimitación de expertos en el área	31
3.2. Aplicación de la herramienta y manipulación de la muestra.....	31
3.3. Análisis y presentación de resultados	42
CONCLUSIONES.....	47
RECOMENDACIONES	48
BIBLIOGRAFÍA	49
ANEXOS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Profesionales entrevistados	29
Tabla 2. Entrevistas a profesionales especializados en materia laboral.....	34

INTRODUCCIÓN

El trabajo es un derecho que se encuentra garantizado en la Constitución de la República del Ecuador, por medio de principios que precautelan su cumplimiento; es una actividad que ha existido desde la prehistoria, con el transcurso del tiempo, han surgido grandes cambios en favor de los trabajadores, mediante luchas obreras que marcaron un antes y un después, respectó de las situaciones laborales en que se encontraban, por lo cual, con la creación de las primeras normas de regulación de relación entre empleador y trabajador se obtiene una base legal sobre el Derecho Laboral, creado con el propósito de brindar protección al trabajador.

Con la finalidad de lograr un cambio, respecto de las condiciones de trabajo a las que se han encontrado sometidos los trabajadores, se crea una unión, para dar lugar a la organización de gremios, grupo de obreros, sindicatos, entre otros, los cuales lucharon por muchos años para ser reconocidos. En este sentido, (Muñoz Subía & Portela, 2021) sostienen que en la Constitución de 1945 se reconocen derechos laborales, organización sindical, se plantea los principios de irrenunciabilidad de derechos y de igual trabajo igual remuneración, se fija la jornada máxima de trabajo de cuarenta y cuatro horas semanales. Por lo cual, se evidencia un total avance efectivo con relación a las condiciones de trabajo, transformándose en una situación más digna y propia del trabajador.

Como se menciona, los derechos laborales han evolucionado en magnitud de las necesidades del trabajador, por lo que, ha sido imprescindible que sean garantizados de manera efectiva, esto se evidencia entre las últimas reformas que se han realizado en el sistema laboral ecuatoriano, como es la Ley Orgánica de Justicia Laboral, dictada en el año 2015, el reconocimiento del trabajo en el hogar como trabajo no remunerado, y diferentes acuerdos ministeriales que han servido como parches jurídicos, para tatar y en parte solventar los derechos del trabajador. En tal punto, con la pandemia mundial covid-19, conllevó a que se realicen transformaciones en el ámbito laboral, motivo por el cual, en el Ecuador se dictó la Ley de Apoyo Humanitario, con la finalidad de garantizar la estabilidad

laboral, y se permita que las fuentes de ingreso no se vean afectadas en relación con el sueldo o salario.

La pandemia mundial Covid-19, ha sido causante de grandes cambios en el Ecuador y el mundo, por lo cual, este fenómeno sanitario no solo ha repercutido en la salud, sino que ha generado impactos directos en ámbitos sociales, económicos, entre otros. Con ello, al existir un desbalance en la economía nacional durante la pandemia, se ha generado una gran pérdida de empleos, tomando como referencia a la publicación emitida por el Banco Central del Ecuador, en el cual menciona que 532.359 empleos fueron finiquitados.

Frente a esta situación, en el año 2020 el Estado ecuatoriano promulga la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, con el objetivo de combatir la crisis sanitaria, en la cual se contemplan diferentes puntos tratados, como acuerdos de pago en instituciones financieras, disminución en tarifas de servicios básicos, y acuerdos laborales que se realiza entre el empleador y el trabajador, entre estos acuerdos se establece la reducción de la jornada de trabajo. Por lo tanto, el problema radica en que al reducir la jornada laboral se rebaja la cantidad de la remuneración, lo que transgrede la estabilidad económica del trabajador.

El Estado ecuatoriano es garantista de derechos, por ende, es obligatorio asegurar el pleno empleo. En la Constitución de la República del Ecuador (2008) en el artículo 326 numeral 2 establece que: "Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario". De la misma manera en la Declaración Universal de Derechos Humanos en el artículo 23 reconoce que: "Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". En efecto el Derecho Laboral se encuentra consagrado en preceptos jurídicos de ejecución indispensable, la finalidad de precautelar por el cumplimiento de sus derechos.

La situación problemática de la investigación, se centra en que al reducir la jornada laboral implica que haya un reajuste en lo que corresponde al sueldo, salario o remuneración que reciben los trabajadores como contraprestación a su actividad laboral; lo que provocaría una trasgresión al principio de la intangibilidad y por ende al derecho de la estabilidad laboral y económica del trabajador. Afecta los derechos de la clase trabajadora en especial del sector privado, más aún, en ciertos casos concretos dicha reducción o modificación de la jornada de trabajo tan solo se encontraba estipulado en un documento expreso, pero que en la práctica los trabajadores debieron cumplir las jornadas ordinarias de ocho horas establecidas en la legislación ecuatoriana, pero si afectándose su retribución económica.

En virtud de lo expuesto, la hipótesis del presente trabajo de investigación pretende comprobar que, efectivamente no se garantiza el principio de lintangibilidad que se encuentra consagrado en la Constitución, debido a la reducción emergente de la jornada laboral, contenida en la Ley de Apoyo Humanitario, promulgada a consecuencia de la pandemia mundial Covid-19.

Con el propósito de demostrar la problemática planteada, se establecen los siguientes objetivos:

Objetivo General:

- Analizar el principio de intangibilidad respecto a la reducción emergente de la jornada laboral.

Objetivos Específicos:

1. Identificar los fundamentos teóricos y jurídicos del principio de intangibilidad respecto a la reducción emergente de la jornada laboral.
2. Diagnosticar la situación jurídica del principio de intangibilidad respecto a la reducción emergente de la jornada laboral.

3. Proponer preceptos jurídicos respecto a la reducción emergente de la jornada laboral.

Para el logro de los resultados en esta investigación ha sido necesario aplicar un estudio de tipo descriptivo; con un enfoque de carácter cualitativo; para lo cual, se ha establecido realizar entrevistas a abogados especialistas en Derecho Laboral, mediante la aplicación de una lista de preguntas las cuales permiten evidenciar la existencia de una vulneración a los derechos del trabajador, en cuanto a la reducción de la jornada laboral por situación de emergencia sanitaria.

En cuanto a la metodología, esta se enmarca en el ámbito, de carácter cualitativo que pone al descubierto resultados que demuestran que en tiempos de pandemia no se garantiza el cumplimiento del principio de intangibilidad. Por lo cual, el desarrollo investigativo se justifica, al exponer la existencia de vulneración al derecho del trabajador, y el incumplimiento del principio de intangibilidad. Es un tema relevante en un Estado de derechos que busca garantizar el pleno cumplimiento y respeto de los derechos del trabajador, aun en estado de emergencia como se atraviesa en todo el mundo por covid-19.

CAPÍTULO I. ESTADO DEL ARTE Y LA PRÁCTICA

1.1. Antecedentes Investigativos

El trabajo ha estado presente en la vida humana desde la antigüedad debido a la necesidad de sobrevivir y abarcar sus aspectos típicamente necesarios. Mucho tiempo atrás el rol del trabajador se encontraba en condiciones de explotación, debido a la carga horaria y a la baja o casi nula remuneración que se percibía por realizar un oficio que, por lo general, consistía en labores del campo y cuidado de los animales. Con relación a esto, es necesario conceptualizar qué es el trabajo:

Ver el trabajo como una actividad humana propia que utiliza nuestras capacidades físicas, morales e intelectuales, lo que resulta en la adquisición de un bien o servicio necesario para la autosatisfacción, y en ocasiones una necesidad de algún tipo por parte de otras personas. (Guerra, 2011, p. 54)

Desde este punto de vista el trabajo es intrínseco de la persona, es decir que es característico en sí, por lo que, a su vez requiere que intervengan determinantes capacidades para resolver los diferentes problemas de la actividad que se realiza. Para lo cual, es necesario que se involucre el manejo de habilidades y destrezas, con la finalidad de obtener beneficios que en su mayoría son de carácter económico y así cubrir necesidades propias o de terceros. Lo que en hoy en día se conoce como trabajo no siempre ha sido así, pues al tomar una perspectiva desde la edad antigua el escenario era completamente diferente. Respecto a esto, se establece que la esclavitud es la relación laboral más salvaje y cruel que ha existido a lo largo de la historia. (Sierra Romero G. A., La esclavitud como relacion laboral, ayer y hoy, 2010)

En tal sentido, la opresión que recibían los esclavos por parte de sus amos era grave e inhumana, al encontrarse obligados a trabajar por largas jornadas de tiempo sin descanso alguno, dejar de lado todos los derechos propios del ser humano, que hasta su momento se consideraba inexistente. En la edad media, existen cambios respecto a la relación de patrono y trabajador, al contar con más

oportunidades en comparación con la etapa anterior, como la existencia de tiempos de descanso, y tener la opción de trabajo con la primordial necesidad de subsanar las necesidades propias y de su familia. Filósofos griegos como Platón y Aristóteles han considerado que el trabajo es una actividad física, como impulso para ganar un sustento y cubrir necesidades indispensables y a su vez ganar fuerza en el trabajo que se desempeña. (Neffa, Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate, 1999)

A diferencia de lo que se ha mencionado con anterioridad, en este caso se considera que el trabajo no involucra capacidades más allá del esfuerzo físico, sin embargo, no difiere del objetivo de cubrir necesidades personales como retribución. Tiempo después con la llegada de la edad moderna y el proceso de llegada de las grandes industrias se pone fin a la esclavitud. Sin embargo, se mantenían modelos de explotación hacia los trabajadores que se encontraban en grandes plantas de producción, principalmente las jornadas laborales, la remuneración injusta, como también el trabajo infantil. En relación a esto “En los tiempos modernos, el concepto de trabajo ha experimentado un cambio fundamental, de estar asociado con las dificultades y el sacrificio, a ser considerado una actividad humana valiosa y fundamental.” (Cristancho, 2022, p. 32)

Aun así, las actividades laborales se encontraban en una situación en la cual los derechos del trabajador no se hallaban regulados, por lo cual, existían muchos abusos por parte del empleador. Seguidamente con el inicio de la edad contemporánea existen cambios en favor de los trabajadores, respecto de los derechos laborales, así como del concepto de trabajo, con la creación de normativas de regulación de derechos laborales, que se han sido de importante aplicación debido a la necesidad de los individuos, por lo cual, ahora estos derechos se encuentran amparados y garantizados por el Estado. Respecto al concepto de trabajo se afirma:

Evoluciona con el desarrollo de la historia humana. Las sociedades antiguas eran conservadoras, valoraban el ocio, la contemplación y despreciaban el trabajo manual por ser dominio exclusivo de

esclavos y campesinos. Ya en la Edad Media, los roles del ocio y el trabajo se invirtió debido a que la Iglesia Católica asumió un papel de liderazgo en la definición del trabajo en el mundo. En los tiempos modernos, el concepto de trabajo ha experimentado un cambio fundamental, de estar asociado con las dificultades y el sacrificio, a ser considerado una actividad humana valiosa y fundamental. (Cristancho, 2022, p. 18)

Como expresa el autor, la conceptualización del trabajo se ha encontrado sometido a procesos de cambios evolutivos en la historia, debido a la necesidad y avance de la creación e implementación de normativas y leyes que se encuentren enfocadas en respaldar al trabajador, por lo tanto, al ser una actividad presente durante toda la vida del ser humano cuenta con amparo y defensa de derechos. La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), establece que los derechos fundamentales están salvaguardados alrededor de todo el mundo, en el caso del derecho al trabajo, señala en su artículo 23: "Toda persona tiene derecho al trabajo, libremente elegido, a condiciones de trabajo justas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo." (Asamblea General de la ONU, 1948, p. 17)

La Organización Internacional de Trabajo posee como objeto primordial el desarrollo de normas internacionales que se encarguen de resguardar los derechos de los trabajadores, lo que provoca que Estados implementen leyes en pro del trabajador, y a la vez se cumpla plenamente. De modo que para la O.I.T el trabajo es la actividad humana ya sea remunerada o no, que provoca la obtención de un bien o de un servicio que brinden satisfacción al ser humano, mientras que el empleo es el trabajo realizado por un salario. (Cristancho, 2022, p. 17)

Por lo cual, la función del trabajador se encuentra ligado a brindar un pleno cumplimiento de sus necesidades básicas, mediante una retribución, o en el caso de ser un empleado con un salario justo por parte de su empleador. En el Estado ecuatoriano el trabajo se encuentra consagrado como un derecho, por lo cual, en la Constitución de la República, en su Art. 35, instituye que es un derecho y un deber social propio del individuo, por lo cual, se encuentra garantizado, y se

busca asegurar que no se transgreda la dignidad del ser humano, además que se cumpla con una retribución justa que resguarde las necesidades básicas. Es así que, el trabajo al ser una actividad realizada por todas las personas, con el objetivo de crear una economía propia y para el país, el Estado se encarga de garantizar que derechos y principios de los trabajadores sean cumplidos plenamente, mediante la aplicación de normas que cubran la necesidad del trabajador.

La organización laboral y las conquistas jurídicas

Con el avance del tiempo han existido cambios importantes respecto a los derechos del trabajador, hasta llegar a lo que se conoce en la actualidad con leyes constitucionales y normas que se encargan de proteger y garantizan el cumplimiento de cada uno de los derechos del trabajador, que se encuentran prescritos en la Ley. Estos cambios se han logrado como consecuencia de diversas luchas, huelgas y manifestaciones por parte de la clase obrera en exigencia al cumplimiento de sus derechos. Respecto a esto se manifiesta que el cambio a favor de los trabajadores:

Primero restringió las horas de trabajo para niños y mujeres y luego se extendió a los adultos. El proceso es similar en todos los países. La mayoría de las veces, el Estado, bajo la presión de los acontecimientos, llega a imponer restricciones a la jornada laboral como forma de acabar con las huelgas y el deterioro de la vida económica y social. (Martín, 2012, p. 285)

Desde esta perspectiva, la regulación de la jornada de trabajo fue uno de los primeros pasos a realizar en cuanto a la adquisición de derechos laborales, esto debido a que grupos de trabajadores en condiciones de explotación, que mantenían largas horas de trabajo, sin remuneración justa y sin tiempo de ocio, se encontraban cansados de abusos por parte de sus patronos, por lo cual, deciden levantar su voz y hacer valer sus derechos, es así que al obtener resultados positivos, se da paso a la creación de una regulación horaria justa, convirtiéndose en el inicio para cambios posteriores en beneficio del trabajador.

Es evidente que existe una evolución dialéctica de las circunstancias del trabajo que se encuentran apegados a los medios de producción; debido a que, tanto en el feudalismo como en el capitalismo prematuro no hay la existencia de un lineamiento jurídico preciso que actué como regulador hasta la revolución francesa, en donde se establece al trabajo como un derecho y por lo tanto, a la jornada laboral como una condición consecutiva de actividades que generan riqueza personal al trabajador que la ejecuta.

La inexistencia de una jornada de trabajo se ha visto reflejada en la sobreexplotación del trabajador por parte del empleador, al sobrecargar actividades a desarrollar en su trabajo, con la finalidad de obtener mayor ganancia en las fábricas de producción, lo cual no permitía tiempos de descanso, ni mucho menos tiempos en familia. Respecto a lo mencionado Cabanellas (2018) conceptúa la jornada de trabajo como el lapso que se acuerda entre trabajador y empleador, el cual no está sobre la Ley, tiempo en el que el trabajador se encuentra a disposición de quien lo contrata, conforme el acuerdo laboral establecido, en el cual también consta con los tiempos destinados a descansos y refrigerios.

El periodo en el que atravesó la revolución industrial y el desarrollo de empresas de producción, se dio paso a la creación de circunstancias de trabajo deplorables, debido a la presencia de sobrepoblación obrera en las plazas de trabajo. En el siglo XIX las grandes industrias estaban en pleno desarrollo comercial, pero en la época no existían leyes de regulación, por lo cual, se produjo un aprovechamiento de los trabajadores, lo que dejó como resultado que largas jornadas de trabajo con salarios bajos, sin importar condiciones de calor, suciedad o peligro (Housel , 2016). Debido a esto se da paso a que se genere condiciones de trabajo inhumanas, como la jornada de trabajo de doce horas hasta diecinueve horas al día, sin la existencia de descansos, situación en la que los empleados se encontraban sometidos.

Posteriormente, a fin de lograr un cambio en las condiciones de trabajo que se encontraba la clase obrera, se da paso a la unión entre los mismos, lo que da

lugar a la creación de gremios, grupos de obreros, entre otros, los cuales lucharon por muchos años para ser reconocidos. Los sindicatos, luego de un proceso de formación, se convierten en instituciones con el objetivo de coaccionar al Estado para que se creen regulaciones jurídicas, lo que deja la precarización laboral y provoca que se creen normas jurídicas laborales (Pérez, 2017).

Es así como el Estado interviene, y se presta atención a las necesidades básicas del trabajador, mediante la regulación y control de la jornada laboral, por lo que, se crean leyes enfocadas a la protección de los derechos, convirtiéndose en la base del Derecho Laboral. Hacer valer los derechos laborales ha sido una lucha de muchos años, debido a que los trabajadores han recurrido a la conformación de gremios para ser considerados dentro de una normativa laboral. En el año 1919 tras el tratado de Versalles se da paso a la creación de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), con la eminente necesidad de implementar una normativa jurídica respecto de las relaciones laborales. Brindar atención a los principales problemas que se atravesaron en la época, se convirtió en el motor de los preceptos y leyes creados en la Organización Internacional del Trabajo.

Entre las vulneraciones por las cuales se han visto afectados los trabajadores se encuentra lo que en la actualidad se conoce como seguridad social, pues al encontrarse expuestos a largas horas de trabajo y en condiciones no aptas para el ser humano eran susceptibles de enfermedades, o a su vez accidentes laborales, los cuales en el caso de imposibilitar al trabajador que cumpla con sus actividades lo dejaría en la indefensión sin ninguna clase de seguridad o respaldo en caso de tener problemas en su salud o en su economía. Por ello, respecto al proceso de creación de seguridad social se menciona que:

La formación de la seguridad social es el resultado de un proceso de largo plazo desde principios del siglo pasado hasta el presente. Comienza con la reunión de pequeños trabajadores en algunas actividades económicas con el propósito de protección mutua, hasta llegar gradualmente a la protección de todos los trabajadores contra riesgos y emergencias, como enfermedades, accidentes, nacimientos, vejez y muerte. (Valenzuela, 1997, p. 606).

Por lo tanto, en la búsqueda de protección laboral, los grupos de trabajadores se unen para crear fuerzas y exigir al Estado que cubra sus necesidades como la seguridad social, pues al existir casos de trabajadores que después de brindar años de trabajo era despedidos por enfermedad, embarazo o vejez, sin ninguna justificación y sin una fuente de ingresos para subsistir durante su etapa de vulnerabilidad.

Debido a la situación de pobreza en la que se encontraba la sociedad, se generó espacio para que, lo que en la actualidad se conocen como derechos laborales sean vulnerados. Al dejar de lado necesidades como una jornada de trabajo fija, la cual permita la recuperación y un mejor desempeño en su labor, a su vez una remuneración justa que cubra sus gastos básicos. Lo que da lugar a la creación de normas y legislación en favor de los trabajadores. Respecto a esto el Hunt (2007) en su investigación menciona que la creación de una legislación laboral se basa en:

Mejorar la dura vida de los trabajadores, consolidar la paz social en los países industrializados, prevenir conflictos sociales y revoluciones, como la Revolución Rusa de 1919, y establecer reglas internacionales para igualar las condiciones de competencia internacional. (Hunt, 2007, p. 7)

Es evidente que la necesidad de una regulación laboral ha sido necesaria, pues, la vida digna es el pilar fundamental para el desarrollo de normativa, por lo tanto, los trabajadores han luchado por una mejora en cuanto a su situación, y el Estado ha dado paso a la creación de normas pues se evita una disconformidad social.

La principal problemática que se detectaba en la época en la que se creó la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T), fue las horas de trabajo que debían ser reguladas. Es por esta razón que, en el primer convenio que realiza la O.I.T, se determina que existan horas limitadas de labores para los trabajadores quienes se encuentran en el desarrollo de sus funciones, convirtiéndose esta regulación en una base general a la cual los países miembros se acogen; y, por lo tanto,

aplican en cada uno de sus Estados, lo que convierte en la base de futuras leyes y regulaciones en cuanto a las horas de trabajo que se han de desempeñar.

1.2. El derecho al trabajo y sus garantías

El Derecho Laboral es el resultado de esfuerzos realizados por grupos de organizaciones de obreros y trabajadores, en búsqueda de una vida digna, con la finalidad de adquirir derechos laborales, de modo que en la actualidad se contempla normas jurídicas que contienen aspectos de regulación entre la relación laboral de empleador y trabajador. Por tal razón, el Derecho Laboral contiene preceptos de regulación, y al ser una rama del derecho se encuentra conformado por diferentes puntos de carácter jurídico legal, esto con la finalidad de obtener una seguridad jurídica para las partes que conforman la relación laboral, con el respectivo cumplimiento del desarrollo personal del ser humano, y a la vez la conformación de la economía del Estado, lo que por consecuencia genera la responsabilidad de las partes involucradas en el contrato de trabajo.

El Derecho Laboral se ha encontrado sometido a procesos de cambios a través de la historia, lo cual, ha generado que se cree una transformación en cuanto a su contenido jurídico. En la época en la que sucedió la caída del Imperio Romano, durante la Edad media se da paso a la creación de las primeras organizaciones respecto de la actividad del trabajador, considerándolo como una actividad social, lo que provoca que se preste la debida atención a la regulación y administración laboral. Posteriormente con la revolución industrial, y la implementación de nuevas actividades laborales se evidencia la falta de regulación normativa laboral, por lo que, se ve la necesidad de implementar una, razón por la cual se busca normar esta actividad de forma adecuada.

Con la llegada del auge económico se busca crear un espacio para implementar acciones laborales, en cuanto a la acción del trabajador, basándose principalmente en la garantía de la vida digna del trabajador y a la vez en su estabilidad económica. De manera que, se hace énfasis en lo que se ha mencionado la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (2020):

El derecho al trabajo es un derecho primordial, inseparable e inherente a la dignidad del ser humano. Su impulso es clave para vigorizar los sistemas económicos y sociales desde una perspectiva de derechos y es fundamental para el amparo y goce de los demás derechos humanos y la libre determinación de los seres humanos. Además, es una forma de garantizar una vida digna de los individuos. (Comisión Interamericana de derechos humanos, 2020)

En efecto, es necesario ejercer el correcto cumplimiento y seguimiento a normas impuestas, como es el pago justo de la remuneración por la actividad laboral ejecutada, así como, el establecimiento adecuado de una jornada de trabajo que cubra los descansos necesarios por el trabajador, de modo que, se llega a establecer tiempos para el correcto descanso del trabajador, fundamentado en el desarrollo de una armonía laboral. La actividad del trabajador se encuentra regulado mediante el Derecho Laboral, y respaldado por garantías constitucionales, mediante la aplicación de normas jurídicas enfocadas al cumplimiento de las obligaciones por parte del empleador, así como del trabajador. Respecto a esto Boza (2014), menciona que:

El Derecho Laboral es considerado como una disciplina autónoma que ha atravesado fases de cambio, enfocándose en la protección de derechos y la igualdad entre las partes de la relación laboral, con lo cual, se garantiza libertad y dignidad al trabajador, al poner en práctica los mínimos legales y normativa convencional, como resultado de la lucha sindical. De manera que el derecho al trabajo se encuentra comprendido por normas regulativas, dirigidas a garantizar la vida digna del trabajador, con el objetivo de mantener un entorno de igualdad en su campo laboral, y armonía entre las partes laborales. (Boza , Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo, 2014, p. 41)

Todos los trabajadores se encuentran respaldados por las leyes de la Constitución de la República, lo que ampara el pleno goce de derechos, como el empleo digno, la estabilidad laboral, y una jornada laboral adecuada, lo que quiere

decir que son acreedores de un salario justo, en relación a sus horas de trabajo realizado, mediante la protección y ejercicio de sus derechos. Según Méndez et al., (2017) señala que:

Promover el Derecho Laboral establecido en la OIT propone que cada estado elimine la pobreza y desigualdad, a fin que hombres y mujeres accedan a trabajos decentes con libertad, justicia, seguridad y dignidad humana. Por lo cual, los trabajadores se encuentran amparados por derechos y garantías constitucionales, lo que hace que se genere igualdad laboral, y respeto por cumplimiento de derechos. (Méndez, Montoya, & Boyero, Trabajo digno y decente: una mirada desde la oit para la generación de indicadores para las pyme mexicanas y colombianas, 2017, p. 17)

Con la creación de la O.I.T, se ha visto una transformación en el campo laboral a nivel global, debido al enfoque de búsqueda de soluciones en cuanto a la vulneración de derechos fundamentales del trabajador, por este motivo, la organización promueve el trabajo digno y productivo para mujeres y hombres en situaciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Lo cual, pondría fin a los años de injusticias en contra de la población trabajadora, mediante la reglamentación y la creación de normas jurídicas que se encuentran dirigidas a la plena protección de derechos laborales y al cumplimiento de obligaciones por parte del trabajador y el empleador.

Al vivir en un Estado garantista todos los ecuatorianos se encuentran amparados por la norma suprema, es así que, en el caso de los trabajadores se encuentran protegidos por códigos y normas, las cuales se enfocan en la regulación de la plena aplicabilidad de derechos respectivos al trabajador, mediante vías de administración. Por consiguiente, en la Constitución de la República del Ecuador (2008), en su Art. 33 establece que:

El trabajo es un derecho y una obligación social, así como un derecho económico, fuente de realización personal y fundamento de la economía. El Estado garantiza a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, condiciones de vida dignas, salarios e

indemnizaciones justas, salud y desempeño en el trabajo libremente elegido o aceptado. (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, p. 7)

Por lo tanto, por ser un deber social, mediante las normas que se establecen en la Constitución ecuatoriana, es el proceso por el cual se brinda y cumple las garantías, lo que provoca que el ser humano cumpla con las mencionadas obligaciones, al formar parte del desarrollo tanto económico como social, de modo que, el Estado ecuatoriano tiene la obligación de que se brinde total garantía al trabajador en el desarrollo de sus funciones, y en su vida diaria, lo que logra que se cumpla con un desempeño de trabajo armonioso y adecuado.

Principios del derecho al trabajo en la jurisprudencia

Los principios en el derecho son los lineamientos a seguir, los cuales han perdurado a lo largo de la historia, convirtiéndose en el punto de partida para futuros preceptos jurídicos. En este aspecto Petrova (2018) señala: “Por su naturaleza, los principios generales del derecho son expresiones de conceptos comunes del derecho internacional. El valor intrínseco que representan estos principios también permite pensar en ellos como principios compartidos.” (p. 98). Por consiguiente, los principios son partes fundamentales del derecho, debido a la importante participación en la fundamentación de este.

Los principios jurídicos son establecidos como aquellas indicaciones o directrices que se encuentran destinados a brindar un enfoque adecuado a una determinada norma legal. Los mismos, son elementos, que, además de reglas; y, de la mano de la moral y política conforman el derecho, el cual es de carácter universal. Como se ha visto, son aquellos elementos que cuentan con reglas que se aplicaran juntamente con la moral en el derecho, se hace presente durante todo el proceso. Los principios son una fuente de información y sustanciación para el legislador, o para el encargado de administrar justicia, por lo cual, se dedica un enfoque para brindar los correspondientes fundamentos jurídicos. En cuanto a la importancia de los principios se menciona que:

Estos principios constituyen el sustento de la interpretación jurídica, pero remiten al criterio de la objetividad, mediante el mismo argumento, así restablece la relación entre derecho y moral sin sujeción a la racionalidad subjetiva del intérprete. (Sosa, Campoverde, & Sánchez, 2019, p. 16)

Con este argumento, los principios del derecho son la base fundamental de la interpretación jurídica, de tal modo que, se encuentran relacionados con el criterio de quien lo aplique y en la materia que se realice, pero sin dejar de lado el contexto de la situación, es así que es imprescindible se cumpla con el papel de argumentación jurídica, al poner en práctica el derecho la moral del ser humano, por lo cual, constituye en el trabajo pleno del legislador que se aplique la norma.

El legislador hace uso de los principios como una fuente de información y de sustanciación, en la cual se mantiene un enfoque con el objetivo de brindar un fundamento jurídico respecto de una situación que solicita de su argumentación. Por lo cual, todos los principios son parte de los fundamentos del derecho, esto debido a que cumple con la función de fuente supletoria, al existir de vacíos de legalidad, por lo cual, le corresponde al aplicador cumplir con la función de interpretación, al momento de que se otorgue al juez un determinado criterio que se basen en los principios del derecho.

De acuerdo con lo antes mencionado, en el Derecho Laboral la aplicación de principios es fundamental, como el caso del principio protector, es aplicado de forma autónoma en su ejercicio, debido a que se fundamenta en la dignidad humana. Todas las disciplinas jurídicas se encuentran fundamentadas en sus principios, lo que quiere decir que es necesaria una reflexión sobre la aplicabilidad, capaz de resolver fronteras y así distinguirlos de sus reglas. (Urriarte, Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno, 2021, p. 3)

De modo que es la base fundamental de principios en el Derecho Laboral Derecho Laboral como es el principio de irrenunciabilidad, intangibilidad,

estabilidad, favorabilidad, supremacía de la realidad, los cuales cumplen con la función principal de garantizar el cumplimiento eficaz de derechos laborales, esto en beneficio del trabajador, considerado como la parte débil de la relación laboral. Los principios dentro del Derecho Laboral se enfocan en el cumplimiento de protección al trabajador, respecto a la importante necesidad de crear una igualdad laboral entre el empleador y el trabajador, debido a las circunstancias laborales aceptadas y cumplidas por el trabajador, con la esperanza de recibir un salario justo y adecuado que cubran sus necesidades y las de su familia, considerándose, así como la parte más débil de la relación de trabajo.

Principio de irrenunciabilidad de derechos

El principio de irrenunciabilidad hace referencia a que ningún ser humano se encuentra en la capacidad de renunciar, desistir o apartarse de sus derechos intrínsecos por ningún motivo. Por lo tanto, el Art.326, de la Constitución de la República del Ecuador (2008), se establece que los derechos laborales son irrenunciables. Por consiguiente, ninguna persona se encuentra en la capacidad de ir en contra de la norma suprema que contempla sus derechos, y por lo tanto, renunciar a sus derechos bajo ningún concepto.

En el Derecho Laboral, el principio de irrenunciabilidad se encuentra fundamentado de manera principal en el principio protector. Por lo cual, se mantiene como objetivo el garantizar el pleno cumplimiento del derecho personal que se encuentran en instrumentos jurídicos, y, por lo tanto, son incapaces de ser renunciados. De manera que el principio de irrenunciabilidad cumple con su función de proteger los derechos del trabajador al encontrarse frente a situaciones de desigualdad entre trabajador y empleador.

El trabajador no se encuentra jurídicamente en la capacidad de renunciar a sus derechos que por ley le corresponden de ninguna manera, de tal modo que, con la finalidad de que se asegure al trabajador el cumplimiento pleno de sus derechos se crean preceptos jurídicos que velen por el cumplimiento de este principio. La irrenunciabilidad es la improcedencia de un acto de voluntad del

trabajador por el abandono de un derecho reconocido a su favor. Por consiguiente, el trabajador no renuncia a sus derechos, ni el empleador tiene la capacidad para hacer que se renuncie de ninguna manera, pues el Estado es el encargado de cumplir con la aplicación de este principio.

Principio de estabilidad laboral

Dentro de las garantías que el Estado propone se encuentra el principio de estabilidad laboral, con el objetivo de dar cumplimiento a las garantías de permanencia laboral, y; por lo tanto, continuidad del pleno empleo. De manera que el principal objetivo con este principio es que el trabajador se encuentre asegurado en su relación laboral, con la espera de que el contrato de su trabajo sea por tiempo indeterminado, lo que garantiza al trabajador que se cubran necesidades básicas, gracias al ingreso económico estable.

Con el propósito de que el trabajador logre desarrollarse y subsistir en la sociedad se presenta este principio, el cual asegura que se cumpla con los planes de vida planteados. De acuerdo lo mencionado Gómez et al., (2008) el principio de estabilidad hace que se garantice la permanencia y continuidad del empleo, por lo cual, se espera que las relaciones laborales sean sin un tiempo establecido, en el caso de dar por terminado el contrato de trabajo se considera que la contratación se realiza por tiempo indefinido, para de esta manera cumplir con lo establecido en la Constitución y resguardar la vida digna del trabajador tanto como de su familia, al ser la parte más débil del contrato laboral.

La estabilidad laboral es importante en el desarrollo personal del trabajador, debido a que se garantiza la certeza de un trabajo estable, por lo cual, se espera un ingreso económico. De acuerdo con lo que se ha mencionado en el Código de Trabajo (2005), de forma expresa establece que la duración de un contrato de trabajo es de mínimo un año, siempre que la actividad a realizar sea estable, sin que los contratos pasen a ser contrato a plazos. De esta manera se asegura al trabajador a una estabilidad laboral, y; por lo tanto, económica, lo que evitaría dejarlo en la indefensión en el caso de ser despedido.

Principio de favorabilidad laboral

Dentro del Derecho Laboral en el caso de existir duda justificada sobre la aplicación de una norma se aplica la más favorable. Es así que en la Constitución de la República del Ecuador (2008), Art. 326, establece que: “En caso de duda sobre la trascendencia de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, éstas se aplicarán en el mejor interés del trabajador.” (pág. 41). Por lo cual, se garantiza al trabajador el respaldo a sus derechos por parte del Estado.

En el Derecho Laboral el principio de favorabilidad realiza un papel muy importante debido a que, en el caso de existir una duda sobre la aplicabilidad de una determinada norma, se aplicara la que sea más favorable para el trabajador. En relación con el principio de favorabilidad el Código de Trabajo (2005), Art.7, se establece que: “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el mejor interés del trabajador”. (p. 41). Por lo tanto, el trabajador se encuentra respaldado por la norma jurídica que más se encuentre adaptado a las necesidades, con la finalidad de precautelar por su bienestar jurídico.

El principio de *in dubio pro operario* es usado por parte de las autoridades encargadas de legislar en busca de la aplicación de la norma que más convenga al trabajador. Es así pues que en el caso de existir dos normas respecto de una situación jurídica se aplicara la más favorable y beneficiosa. Este principio es considerado como parte de la fuente del derecho utilizado en este campo con la finalidad de generar una solución para casos judiciales, basándose principalmente en una duda razonable se aplica la mejor interpretación de la norma a favor del trabajador. Por lo tanto, en caso de existir un conflicto jurídico de aplicación normativa, se interpreta cada contenido y se aplica en beneficio del trabajador. (Angarita , El principio *in dubio pro operario* en el proceso laboral venezolano, 2016)

Principio de primacía de la realidad

La existencia de principios laborales tiene el objetivo de brindar protección al trabajador respecto de su relación laboral, esto con el objetivo de llegar a obtener igualdad en la misma. Pues es evidente que dentro del campo de trabajo existe desigualdad, al encontrarse el trabajador en la posición de someterse a las órdenes del empleador, por lo tanto, es necesario que se apliquen principios en pro del trabajador.

El principio de primacía significa que si lo que sucede en la práctica es incompatible con lo que aparece en el documento o acuerdo, se da prioridad a lo que sucedió en el campo de los hechos. En relación con este principio, Barahona (2016) , menciona que en el caso da existencia a una especie de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ve plasmado en los documentos prevalece lo que surge en la práctica, por lo cual, este principio pretende establecer la existencia de una relación laboral, esto con la finalidad de brindar una protección de los derechos laborales. De modo que, este principio determina las acciones y condiciones que se suscitan de forma presente, por lo cual, es más importante los hechos que las normas. (Barahona, 2016, p. 60)

Por otra parte, este principio para otros autores es considerado como un instrumento procesal. Según Romero (2004), es así que, en el caso de existir un conflicto procesal en materia de Derecho Laboral, se da paso al principio de primacía de la realidad cumple como instrumento procesal para verificar la existencia como tal, de modo que para aplicar este principio se toma en cuenta cuestiones objetivas, mediante la demostración de hechos, pero sin neutralizar los mismos con formalidades de ley o documentos normativos. Por lo tanto, este principio se encarga de hacer evidente los datos en la relación laboral existente Por lo cual, está no se basa en acuerdos realizados entre las partes laborales ni en contratos acordados sino en la situación en la que se encuentra el trabajador y el empleador respecto de la relación laboral. (Romero, 2004, pág. 16)

Principio de intangibilidad

Los derechos de la persona trabajadora son de carácter intangible, lo que quiere decir que estos derechos no son modificados por ningún motivo, pero se exceptúa en el caso de una mejora laboral; debido a que estos derechos laborales se encuentran plenamente reconocidos, en instrumentos internacionales, en la Constitución, normas y leyes, que amparan plenamente al trabajador.

En la Constitución de la República del Ecuador (2008) , Art. 326 numeral 2 se consigna el principio de intangibilidad, en el cual se establece que: “Los derechos laborales son inalienables e intangibles. Cualquier disposición en contrario es nula” (Asamblea Nacional Constituyente, 2008, pág. 72). De tal modo que se busca garantizar los derechos laborales con el objetivo de que estos no sean modificados sino en el caso de ser positivamente para el trabajador.

En la Carta Magna se encuentra reconocido el principio de intangibilidad, razón por la cual se garantiza que los derechos laborales se aplican de forma idónea durante el tiempo en el cual exista una relación laboral entre empleador y trabajador. Por lo tanto, estos no son afectados de forma directa por nuevas leyes inferiores, al ir en contra de la norma superior. De modo que los derechos laborales no se encuentran en situaciones de cambios que afecten a la protección del trabajador, por lo cual, solo se modifica en el caso de que se busque una mejora en cuanto a los derechos laborales, y por consiguiente en su aplicabilidad.

El principio de intangibilidad tiene su concepción primordial respecto de la protección de derechos, que han sido resultados de conquistas laborales los cuales han servido como instrumento de normativas laborales, por lo cual, como se menciona este principio no es susceptible de modificaciones ni alteraciones, con excepción de condiciones que sean enfocadas en pro de mejora para el trabajador.

1.3. Jornadas de trabajo en las historias del Ecuador

Hablar de jornada laboral, se refiere en particular a uno de los aspectos fundamentales de la organización del trabajo, así como de las condiciones de trabajo en general, al entender que estas últimas se refieren al entorno en el que los trabajadores prestan sus servicios, es decir, todos los derechos y deberes laborales. Es tan importante este tema a través de la historia que el primer orden del día del 29 de octubre del año mil novecientos diecinueve al realizar la primera Conferencia Internacional del Trabajo se trató precisamente acerca de la jornada de trabajo, en la cual se plantea como jornada máxima la de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales, a la cual el Convenio 047 (1935), la redujo a 40 horas, a pesar de que el convenio no fue ratificado por el Ecuador.

En Ecuador, en el año 1916, se partió por regular las jornadas de trabajo, las cuales se fijaron en 8 horas diarias y seis días a la semana; en el año de 1938, la jornada se redujo a 44 horas a la semana, para mantener las 8 horas; en total lo que se hizo fue reducir media jornada, ya no eran seis días de trabajo sino cinco días y medio. Adicionalmente a lo ya planteado, se destaca que el 11 de agosto de 1980, se expidió el Decreto Legislativo 43 (1980), la cual redujo la jornada a cuarenta horas a la semana, lo cual finalmente era la lucha por la que muchos trabajadores estuvieron en constante trabajo, por lo que, se consideraría una conquista laboral, la cual se extendió para todos los trabajadores ecuatorianos. (Monesterolo, 2018)

Tanto la reducción a las 8 horas, además de la posterior disminución de la jornada laboral a 5 fueron consideradas necesarias para el cuidado de la salud física y psíquica de los trabajadores, en tal sentido el resultado de constantes luchas desde los orígenes del movimiento obrero que no cesaron para mejorar las condiciones en las que realizaban sus actividades. Las mismas condiciones fueron materializadas paulatinamente a lo largo de las décadas, algunas como resultado de grandes sacrificios y luchas violentas, como la cruenta masacre de Chicago en 1886, donde los trabajadores murieron en medio de una lucha por reducir la jornada laboral a ocho horas al día.

Por esta razón, se considera que los días de descanso consecutivos son de suma importancia para que los trabajadores logren reponer las energías desgastadas luego de la realización de sus tareas diarias, además de que es el tiempo necesario para despejar la mente, pasar un momento de ocio, relacionados con su vida social, religiosa además de disfrutar con la familia, de esta manera el trabajador regresa con energía renovada a su trabajo y su producción sea favorable para él y para la empresa.

1.4. Reducción de la jornada laboral en tiempos de Covid-19

A razón de la última emergencia sanitaria que afronto el mundo, el Ministerio de trabajo, el 28 de marzo de 2020, mediante el acuerdo MDT-2020-077, en la cual se llega a establecer una reducción, o suspensión emergente de la jornada de trabajo, mientras este en vigencia la declaratoria de emergencia sanitaria por el COVID-19, en el territorio nacional, cuyo procedimiento es el siguiente:

- La autorización para reducir la jornada se mantiene inalterable por un plazo no superior a seis meses y prorrogarse por otros seis meses, una sola vez.
- Se permite a los patrones modificar de manera urgente la jornada laboral de sus trabajadores, incluidos sábados y domingos, hasta 40 horas semanales, lo que garantiza dos días consecutivos de descanso obligatorio.
- En los casos en que por la naturaleza del negocio no sea posible continuar con el trabajo a través del teletrabajo, jornada reducida o modificada, se reserva el permiso para suspender la jornada, pero ello no implica la terminación de la relación. mano de obra.
- Los empresarios están en la capacidad de solicitar la suspensión, reducción y modificación de la jornada por medios electrónicos en el

registro del Sistema Único de Trabajo para su aprobación por las autoridades competentes.

El acuerdo, además, determina que una vez que finalice la declaratoria de emergencia, se recuperara la jornada laboral, así como todos los derechos y obligaciones vigentes, antes de la emergencia. Esta recuperación laboral se determina de manera libre por parte del empleador, en horarios de 12 horas semanales, y los días sábados hasta 8 horas diarias.

En el tema del pago de las remuneraciones, el acuerdo señala que se realizaran recargos por cuestión de horas extraordinarias y suplementarias, de la misma manera señala que el pago del trabajador es irrenunciable, pero que en dadas las circunstancias, las partes (obrero y empleado) pactan libremente un calendario de pago de la misma, durante el tiempo que persista la suspensión emergente de la jornada. Los trabajadores que no recuperen las jornadas suspendidas devuelven al patrón lo indebidamente pagado, o por el contrario no tienen derecho a recibir lo pactado en el plan de pago convenido con el patrón.

El régimen de vacaciones operara de la siguiente manera:

- El empleador fija la fecha de inicio y término del disfrute del período acumulado de vacaciones a que tenga derecho el trabajador.
- De manera adicional, previo acuerdo con el empleado, el patrón permite el disfrute de vacaciones de manera anticipada.

Patrón y empleado pactan libremente sobre el contrato, mediante una consideración de las circunstancias del lugar de trabajo y de la empresa, modalidades de trabajo que respondan a situaciones específicas, dentro de lo permitido por la ley, sin que ello implique renuncia a los derechos de los trabajadores. (Cámara de comercio de Quito, 2021)

CAPÍTULO II. DISEÑO METODOLÓGICO

2.1. Metodología de la investigación

Para el desarrollo del segundo capítulo concerniente a la metodología, se realiza un enfoque crítico propositivo, debido a que, se permite cuestionar sobre el principio de intangibilidad, en relación a la reducción emergente de la jornada laboral, como consecuencia de la pandemia mundial Covid-19, lo que da lugar a la creación de criterios analítico jurídicos respecto de factores que se encuentran relacionados, y por otra parte es propositivo al proponer preceptos en los cuales se plantea la existencia de una vulneración al principio de intangibilidad en el artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario, lo cual, evidentemente se afecta a los derechos de los trabajadores, y por lo tanto, el Estado no cumple con el amparo correspondiente al trabajador.

En el desarrollo de la investigación se utiliza un estudio de tipo descriptivo, el cual según (Sampieri & Mendoza , 2018) “pretenden especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos, comunidades, o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Miden o recolectan datos y reportan información sobre diversos conceptos, variables, aspectos, o componentes del problema a investigar” (p. 108). Por lo cual, ha sido provechosa su utilización, pues ha permitido que se realice un análisis mediante la recolección de datos teóricos jurídicos, sobre principios del Derecho Laboral, que se encuentran consagrados en la Constitución, y a la vez sobre el tema de la reducción de jornada laboral, lo que da paso a nuevos aspectos relacionados al campo laboral.

Por otra parte, de acuerdo con el fenómeno de estudio, al receptar información, la cual, no incluye datos numéricos, el enfoque de la investigación es de carácter cualitativo, de manera que, el desarrollo de la misma se enfoca principalmente en aquellos aspectos los cuales son evidentes para el investigador, pues se toma en cuenta que, la investigación se encuentra expuesta a aquellos factores los cuales no son previstos por el mismo, por lo cual, se encuentran en cambio constante, o a la vez el descubrimiento de nuevos factores relacionados al tema tratado

durante a investigación, por lo tanto, la recopilación de criterios jurídicos se lleva a cabo mediante un análisis de los hechos investigados.

El enfoque cualitativo es el procedimiento de la metodología que se utiliza en esta investigación, de manera que, permite que se realice una observación y evaluación de los criterios emitidos por expertos en Derecho Laboral, lo que crea un espacio para la emisión de ideas fundamentadas legalmente, así como, oportunidad para presentar nuevos criterios de mejora en relación al problema jurídico planteado, los cuales posteriormente permiten ser analizados con el objetivo de obtener un resultado de idea. Lo expuesto se realiza mediante una detenida recopilación de información jurídica, la cual claramente se encuentra basada en las ideas críticas emitidas por profesionales del derecho, mediante la aplicación de entrevistas con cuestionarios que contienen preguntas que permitan evidenciar los puntos más relevantes del tema a investigar.

Mediante el enfoque de investigación expuesto, se ha permitido recabar información de opiniones jurídicas de distintos profesionales del derecho, lo que genera un aporte importante para la investigación, al adquirir conocimiento más profundo del tema planteado, lo cual, posteriormente pasa a ser interpretado y analizado de forma jurídica, de lo cual desprende buenos resultados investigativos, es por esto que este método permite comprender el problema planteado dentro de la investigación y así finalmente generar una respuesta a la misma.

La investigación se realizó mediante el método deductivo, es decir que se ha investigado desde lo general a lo particular, de manera que la recopilación de información y la adquisición de conocimiento ha sido enfocado en reglamentos leyes y normas ya existentes, los cuales pasan a ser la base de la investigación, lo que provoca que se realice una observación y proceso analítico para verificar diferentes aspectos planteados en los objetivos, por lo que no se enfoca en la creación de un nuevo conocimiento, sino más bien, en realizar un análisis jurídico de principios laborales como el principio de intangibilidad, y como este ha sido afectado o a causa de emisión de la Ley Humanitaria por la pandemia COVID-19.

2.2. Técnica e instrumento de recolección de datos

Para el avance del segundo capítulo, concerniente a la metodología de la investigación, se ha hecho uso de técnicas e instrumentos adecuados para la recopilación de información y datos, por lo que ha sido necesario la implementación de varias estrategias, como es el caso de la investigación bibliográfica, documental e investigación de campo, con la finalidad de tener acceso a diversos conceptos y puntos críticos de doctrinarios expertos en tema laboral, y a la vez que se encuentren actualizados al problema planteado en la investigación, de modo que, la información que se ha obtenido ha sido mediante la revisión de artículos científicos, libros doctrinarios, leyes y normativa, correspondientes al tema a desarrollar.

Con la finalidad de comprobar la hipótesis planteada en el trabajo de investigación, se ha implementado diversas estrategias para la obtención de datos, existen diversas técnicas de recopilación de información para el progreso de la investigación, entre las principales se encuentran la encuesta, la entrevista, y la observación, las cuales permiten al investigador tener un aproximación y acercamiento al campo de la investigación, y por lo tanto, manejar la información obtenida de forma directa, para lo cual, es necesario el uso de instrumentos adecuados, al ser la herramienta mediante la cual se desarrolla la técnica que se haya seleccionado para el abordaje de la investigación, como es el caso de cuestionarios, o fichas de observación, lo cual depende de la técnica a la cual se ha recurrido.

Por otro lado, para la obtención de la información mediante la modalidad de campo, ha sido necesario recurrir a la técnica de la entrevista, al crear un cuestionario de forma estructurada con preguntas objetivas, relacionadas directamente al tema planteado, mismas que se ha direccionado a profesionales del derecho, quienes encuentran especializados en el campo laboral, y por lo tanto, mantienen un grado de experticia en el tema, y de la misma manera se dirigió esta entrevista a trabajadores del sector público como es el caso de

inspectores del trabajo, con la finalidad de obtener una apreciación de diferentes opiniones jurídicas, de acuerdo a su desempeño como profesionales, lo que deja como resultado obtención de nuevos conceptos por parte del entrevistado.

2.3. Población y muestra

En la presente investigación, para cumplir con la técnica de recolección de datos, como lo es la entrevista, se ha hecho uso de instrumentos de recolección de información, como aplicación de preguntas estructuradas, por lo cual, se ha hecho una observación de la población, para posteriormente recurrir a una muestra adecuada para proporcionar la información requerida, es así que se ha tomado en cuenta la población, como los individuos que forman parte de la sociedad jurídica, al tener conocimiento sobre el tema que se ha planteado, de este modo, la muestra que se toma para la investigación es un grupo reducido de profesionales expertos en Derecho Laboral, por lo cual, se realiza la entrevista con el objetivo de obtener información valiosa y provechosa dentro de tema que se ha planteado.

Seguido de mencionado, la investigación se desenvuelve dentro de un método cualitativo, por lo cual, es menester realizar la recopilación de criterios jurídicos para la debida obtención de una base jurídica dentro del trabajo a realizar, de modo que, se ha realizado una selección de profesionales para aplicar las entrevistas, mediante preguntas objetivas, las cuales permiten hacer un análisis por parte del profesional y así emitir un criterio analítico. En base a lo expuesto, la entrevista se aplicó a un profesional del derecho especializado en el campo laboral, también al coordinador provincial de asesoría jurídica del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social, y finalmente, se ha logrado obtener criterios jurídicos por parte de tres inspectores de trabajo del Ministerio de Trabajo.

En concordancia de lo ya expuesto, con la finalidad de dar validez a la argumentación, se realiza un tipo de muestreo, con el objeto de recurrir a los profesionales del derecho que van a ser parte de la entrevista, quienes a su vez conforman parte de una población, que en este caso se identifica como la muestra

de la misa dentro de la investigación, pues sí establece que las personas seleccionadas conforman una parte específica de una población y que de acuerdo a su conocimiento en el campo laboral sus argumentaciones tienen importancia en la investigaciones del tema que se ha planteado. De acuerdo con lo mencionado las entrevistas fueron aplicadas a los profesionales del derecho que se detallan a continuación:

Tabla 1. Profesionales entrevistados

NOMBRE DEL PROFESIONAL	ESPECIALIDAD
Dr. Galo Villamarín	Coordinador provincial de asesoría jurídica del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social
Dr. Diego Basantes	Profesional del Derecho especializado en materia laboral
Ab. Edwin Punina	Inspector de trabajo
Ab. Ana Espín	Inspector de trabajo
Ab. Lenin Salazar	Inspector de trabajo

Fuente: elaboración propia

Luego de una exposición de los implementos para la elaboración de la investigación, se cumplieron con los objetivos que se han planteado. Como es el caso del primer objetivo al identificar los fundamentos teóricos y jurídicos del principio de intangibilidad respecto a la reducción emergente de la jornada laboral, para lo cual ha sido necesario la utilización de libros jurídicos actualizados, artículos académicos, normativa relacionada, con la finalidad de crear un fundamento sobre la conceptualización del principio de intangibilidad, y de la misma manera realizar un análisis de cómo este principio ha sido afectado con la publicación de la ley orgánica de apoyo humanitario, al tomar en cuenta la Constitución, el código de trabajo, y demás instrumentos internacionales en los cuales se contempla los derechos de los trabajadores.

Se realizaron las entrevistas correspondientes a expertos en Derecho Laboral como abogados en el libre ejercicio, funcionarios públicos que conforman el Ministerio del Trabajo como los inspectores de trabajo, con el objetivo de realizar un diagnóstico sobre la situación jurídica actual del principio de intangibilidad y como éste ha sido afectado con la reducción emergente de la jornada laboral,

estas entrevistas se han aplicado mediante un cuestionario estructurado con preguntas que permitan al profesional proporcionar su opinión jurídica respecto del tema a tratar, lo cual permite evidenciar el criterio de cada uno de los entrevistados.

Finalmente, el último objetivo planteado en la investigación, se ha cumplido de forma eficaz, como resultado de la ejecución de los objetivos uno y dos, pues, se realiza un análisis teórico y jurídico del principio de intangibilidad, mediante un énfasis en las fuentes de información a las que se ha recurrido, esto en relación al problema planteado sobre la reducción de la jornada laboral, y así se logra diagnosticar la situación jurídica en la que se encuentra el principio de intangibilidad, mediante la presentación de un precepto jurídico en cuanto al problema planteado, esto se evidencia mediante la existencia de la inconstitucionalidad en el artículo 20 de la ley orgánica de apoyo humanitario.

El cumplimiento de los objetivos específicos ha permitido que se ejecute eficazmente el objetivo general de esta investigación, al brindar paso a la generación de un análisis sobre el principio de intangibilidad respecto a la reducción emergente de la jornada laboral, lo que provoca diversos criterios jurídicos sobre el principio laboral mencionado, mediante una consideración sobre cómo este ha sido vulnerado con la emisión de la Ley de Apoyo Humanitario, en la cual se establece la reducción de la jornada laboral, lo que provoca una vulneración a los principios laborales, y por ende no se cumple con el respeto a los derechos del trabajador.

CAPÍTULO III. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

3.1. Delimitación de expertos en el área

Seguidamente de la aplicación de la metodología que se ha descrito con anterioridad, se ha llegado a la obtención de los resultados. Los cuales para su recolección de información fue necesaria la técnica de la entrevista, la cual se dirigió a especialistas en Derecho Laboral como son: Galo Villamarín, coordinador provincial de asesoría jurídica del Instituto Ecuatoriano De Seguridad Social, Diego Basantes, profesional del Derecho, con ejercicio de la profesión de 12 años, inspector de trabajo Edwin Punina, inspector de trabajo Ana Espín, inspector de trabajo Lenin Salazar, la información receptada por los profesionales entrevistados han sido de importancia debido a que se observa diferentes perspectivas en cuanto al tema de investigación.

Por consiguiente, este instrumento mantiene un orden categorizado el cual pretende reconectar de forma objetiva cada uno de los criterios valorativos de los profesionales, quienes se encuentran involucrados en el área del Derecho Laboral, lo que permite cumplir de forma eficaz los objetivos planteados en el trabajo de investigación, lo que genera espacio para el análisis del principio de inteligibilidad respecto de la reducción emergente de la jornada laboral, al identificar la postura del principio se verifica que no se cumple con los preceptos que se encuentran establecidos en la Constitución, además de qué existiría una vulneración a demás derechos de los trabajadores no se cumple lo que se garantiza en la Carta Magna.

3.2. Aplicación de la herramienta y manipulación de la muestra

En el desarrollo de la investigación, ha sido necesaria la presencia de la técnica de la entrevista, pues es parte fundamental de la recolección de datos, los cuales generan la conformación de conceptos jurídicos, los cuales se encuentran relacionados con el tema planteado. Es este un tema relacionado directamente en el campo de Derecho Laboral, y por las circunstancias de la necesidad la vía

adecuada y óptima para la recolección de datos es mediante la entrevista, vía que permite encontrar de forma directa con especialistas en el tema de la investigación, lo que da paso al investigador a presenciar diversos fenómenos que se presentan durante el desarrollo de la misma, los cuales no eran previstos desde un inicio y han salido a relucir conforme el avance investigativo.

Con la finalidad de realizar una recopilación eficiente de datos, se determina que la entrevista es el instrumento investigativo más adecuado para recabar información correspondiente al tema laboral, pues debido a su alto grado de abarcamiento de información hace que sea la forma más adecuada, y a la vez no se deja de lado el desarrollo de la misma, pues permite que se aborde temas más profundos, los cuales no son evidentes para el investigador, pero que mediante este método salen a la luz, lo que permite tener una perspectiva más amplia, y por lo tanto, esta información juega un papel importante en cuanto al planteamiento del problema jurídico y a su vez la búsqueda de una solución jurídica.

El proceso de la entrevista, se llega a entender como el procedimiento de comunicación que se entabla entre dos personas, en este caso el entrevistado y el entrevistador, con el único objetivo de recabar información necesaria e importante de forma directa con la fuente de información, esta conversación no es como otra cualquiera, por lo tanto, es una conversación de carácter formal la cual se basa en un tema principal como sea mencionado con anterioridad con la intención de obtener información de carácter investigativo, es por eso que en el campo de la investigación se presentan diferentes tipos de entrevistas la cual depende del ámbito y la aplicación en la cual se va a desarrollar la investigación.

Cómo se expresa anteriormente, la entrevista ha sido una herramienta primordial y fundamental dentro de la recopilación de la información en el tema planteado, por lo tanto, ha jugado un papel de carácter imprescindible al momento de dar cumplimiento a los objetivos que se han planteado dentro de esta investigación, como es el caso de realizar entrevistas a especialistas en Derecho Laboral, con el fin de identificar aquellos fundamentos teóricos sobre el principio de inteligibilidad, asimismo, llegar a diagnosticar cuál es la situación jurídica de este principio, y a la

vez como finalidad llegar a realizar una proposición de preceptos jurídicos respecto al problema que se ha planteado en casos de emergencia o de fuerza mayor.

Tabla 2. Entrevistas a profesionales especializados en materia laboral

PREGUNTA	RESPUESTA ABOGADO GALO VILLAMARIN	RESPUESTA ABOGADO DIEGO BASANTES	RESPUESTA INSPECTOR DE TRABAJO EDWIN PUNINA	RESPUESTA INSPECTOR DE TRABAJO ANA ESPIN	RESPUESTA INSPECTOR DE TRABAJO LNIN SALAZAR	ANÁLISIS
<p>¿DE QUE MANERA EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD PROTEGE Y SALVAGUARDA A LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR ?</p>	<p>El principio de intangibilidad realiza una protección especial del derecho al trabajador, debido a que estos derechos no pueden ser reformados o manipulados de común acuerdo entre las partes, pues van de la mano del principio de intangibilidad con la intransigibilidad, por lo tanto, estos principios de trabajo no son principios que puedan funcionar de manera independiente pues son interdependientes y se complementa con el resto de los principios del trabajo.</p>	<p>Existen varios principios en materia laboral, entre estos, el de irrenunciabilidad y de intangibilidad de los derechos laborales, los derechos laborales son intangibles, es decir que los derechos de los trabajadores no se pueden menoscabar, y en el caso de existir una modificación ésta deberá ser en mejora de los derechos del trabajador, por lo tanto, este principio consta en el art. 326 de la Constitución, lo que hace que todas las demás normas que se elabore sean concordantes con los principios laborales.</p>	<p>El principio de intangibilidad es una garantía constitucional en la cual se indica que los derechos no pueden ser cambiados sin razón, es decir que la normativa no se puede cambiar a conveniencia de uno u otro individuo, por que, siendo así que el principio de intangibilidad cumple con la función de proteger a la norma y a quienes están normados como es el caso de los trabajadores.</p>	<p>Los derechos del trabajador son de carácter irrenunciable, sin embargo, por la situación sanitaria el Estado se vio en la obligación de crear modalidades, como fue el caso de la emisión de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, dando paso a la reducción de la jornada laboral, y por ende a la reducción salarial, siendo así que las fuentes de trabajo se vieron más afectadas en el transcurso de la pandemia, por lo cual, el empleador tenía la potestad de acogerse o no a esta ley.</p>	<p>El principio de intangibilidad es un derecho establecido en el código de trabajo y en la Constitución, en tal sentido el principio de intangibilidad se enfoca en la protección de derechos de las personas que se encuentran en el ejercicio de su trabajo, salvaguardando los puestos de trabajo ya existentes, lo que ha provocado la reducción de jornada laboral, reducción de aportaciones al IEES por un tiempo determinado.</p>	<p>Los profesionales del derecho concuerdan en que, el principio de intangibilidad protege los derechos del trabajador y actúa de forma conjunta con el resto de principios que se encuentran establecidos en la Constitución de la República, en tal sentido, el principio de intangibilidad protege los derechos del trabajador de modo que estos no pueden ser menoscabados, modificados, o cambiados en perjuicio del trabajador, pues en el caso de existir un cambio en cuanto a la normativa referente a los</p>

						derechos del trabajador esta deberá ser en pro de los mismos.
¿CONSIDERA USTED QUE LA LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA GUARDA COHERENCIA CON LOS CONVENIOS Y TRATADOS INTERNACIONALES DE LA OIT PARA LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD EN SITUACIONES DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR?	Al ser el Ecuador suscribientes de la mayoría de convenios de la OIT, nos vemos obligados a aplicar dicho convenio, por lo que, si la normativa laboral resulta incompleta, podemos recurrir a los convenios internacionales, en ciertos aspectos el código de trabajo se contrapone al convenio de la OIT, pero en base al art. 425 de la Constitución se aplica directamente el convenio sobre el código, por lo que, es evidente que existe una concordancia con los tratados, pues, tanto los convenios, como el código, lo que buscan es proteger las fuentes de empleo, es decir proteger las condiciones del trabajador.	El caso que se evidenció durante la pandemia es nuevo, por lo cual, está adaptado a los derechos del trabajador. En la Constitución del 2008 el Estado se convierte en garantista de derechos, poniendo al ser humano como el fin mismo de los derechos. Por lo tanto, si bien no está adecuado a la realidad de la pandemia, si es adecuado como la legislación ecuatoriana busca garantizar la protección de derechos laborales. Por lo cual, leyes y tratados deben ser trabajados en concordancia con la Constitución, sin afectar derechos, y diseñar un	El Estado ecuatoriano al ser parte de la OIT o haber ratificado son de aplicación inmediata, como tutela jurídica efectiva y es vinculante para el Estado, por lo cual, las decisiones que se toman por la OIT son de aplicación obligatoria, lo que quiere decir que, nuestra normativa en caso de ser reformada debe estar relacionado con la organización internacional del trabajo.	Al ser un caso fortuito, si mantienen coherencia la legislación ecuatoriana con sus leyes emitidas, y por lo tanto, con los convenios y tratados internacionales como OIT, pues en el caso de pandemia, la aplicación del principio de intangibilidad si se vio afectado debido a que se encontraba en una balanza de prioridades, por lo cual, el Estado tuvo que ver la mejor opción para lograr conservar las fuentes de trabajo.	En el caso planteado guarda muy poca relación con los convenios de la OIT, pues protegen los derechos de los trabajadores en todo sentido. La situación de la pandemia hizo que se de protección a los trabajadores y quienes ya se encuentran ejerciendo, sin embargo, se retrotrae al derecho en el sentido de qué al ingresar como trabajador nuevo lo estaré haciendo a un tiempo fijo, por lo cual, no existe una relación entre la Ley emitida y los convenios y tratados internacionales, al	Al encontrarnos en un país garantiza se considera entre los entrevistados que la legislación ecuatoriana laboral tiene plena concordancia con los convenios y tratados internacionales de la OIT, sin embargo estos no siempre han sido cumplidos a cabalidad cómo se ha esperado pues en el caso del principio de intangibilidad en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor no se ha visto un pleno respeto por el mismo por lo cual este principio ha sido afectado aun encontrándose en convenios internacionales y en la Constitución de la República del Ecuador lo cual ha

		mecanismo que prevea circunstancias relacionadas al caso fortuito o fuerza mayor.			no respetar la estabilidad laboral.	hecho que la situación de la pandemia a la que se vaya en contra del principio que se ha establecido.
¿PUEDEN LOS PRINCIPIOS EN MATERIA LABORAL SER APLICADOS DE UNA FORMA QUE ALTERE LA CONDICIÓN DEL IN DUBIO PRO OPERARIO EN BENEFICIO DE LA ECONOMÍA NACIONAL?	Los principios siempre son interdependientes por lo cual, el principio no se lo puede aplicar si no va de la mano de un derecho, y en el caso de no estar de la mano de un derecho el principio no se considera aplicable, los principios del trabajo protegen los derechos del trabajador, la legislación tiende a equiparar las relaciones laborales, por ende el Estado crea un código que permita una igualdad laboral, siendo así que los principios que contiene el código del trabajo se encuentran direccionados para que el trabajador pueda ejercer sus derechos, por lo tanto, no se puede aplicar un principio y afectar un derecho del trabajador.	Los principios laborales protegen al trabajador, por lo cual tenemos una visión garantista, siendo así que de ninguna manera se le puede poner al Estado sobre los derechos del ser humano, por lo cual se los podría aplicar siempre y cuando no afecte a los derechos del trabajador, por lo cual, lo que se vaya a diseñar se lo puede realizar de forma que convenga al Estado, Empresa y trabajador.	La normativa la laboral ecuatoriana no puede irse en contra de los derechos de los trabajadores, debido a que la fuerza laboral es la estabilidad económica del país en caso de sacar una normativa que afecte a la estabilidad laboral que afecte o atente contra los derechos de los trabajadores a la vez sería algo perjudicial para el propio Estado, por lo cual, la economía del trabajador es la economía del Estado, pues la fuerza productiva en la que nos mantiene, al salir de ahí los recursos mismos.	La aplicación de los principios fue en beneficio de la economía del trabajador, al ser esta también parte de la economía nacional y se lo realizó en beneficio de los trabajadores por mantener una estabilidad laboral, aunque el principio de intangibilidad si se ha visto vulnerado en cuanto a la reducción de la jornada pues no se está garantizando plenamente el derecho de la estabilidad laboral que se encuentra establecido nuestra	Por ningún motivo ningún principio puede ser aplicado enfocado en esa manera, por lo cual todos los principios deben estar bajo la relación del hindú vio pro operario, es decir que se busque lo más beneficiario para el trabajador por lo tanto todos los principios se basan sobre este precepto y no puede sobrepasar el mismo.	De acuerdo con los entrevistados todos concuerdan en que la economía nacional depende de la con economía de cada individuo por lo tanto si se ha visto que existe una transgresión al principio de In Dad sin embargo esto ha sido por precautelar derechos que se consideran como superiores al mismo es por esto que la clase obrera de alguna u otra manera si se ha visto afectada de acuerdo a la situación en la que se ha presentado.

<p>¿COMO CONSIDERA USTED QUE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO LOGRO DEFINIR O NO LA CONTINUIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADOR ES AUN EN CASO DE PANDEMIA?</p>	<p>La disposición interpretativa fue medianamente, debido a que en el terremoto de abril del 2016 pasó una situación similar en Manabí, y varias empresas se vieron obligadas a dar por terminado el contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor, pero salió un decreto en el cual existían ciertas reglas que se debían seguir para la aplicación de caso fortuito o fuerza mayor, como el que la empresa haya quebrado y se verifique el cese de funciones, por lo cual, la disposición en general que se realizó me parece lógica en cuanto a la situación que se atravesó.</p>	<p>No se pudo garantizar los derechos como en la normalidad se realiza sin la existencia de pandemia, sin embargo, hasta cierto punto se ha podido acertar con la publicación de la Ley de apoyo humanitario, justamente para brindar un respiro a la economía y a los empleadores.</p>	<p>La ley orgánica de apoyo humanitario es un caso especial, siendo un acierto por parte del Estado en cuanto a la estabilidad laboral, pues para el empleador le resultaba mucho más fácil el tema de dar por terminada la relación laboral, por lo cual, con la ley humanitaria se trata de regular que las jornadas laborales se reduzcan y no exista un índice superior de despidos intempestivos los cuales en su momento existieron, pero con la ley se reguló.</p>	<p>Constitución. Se ha logrado definir una plena continuidad laboral debido a que con la expedición de la ley de apoyo humanitario también se involucra el contrato especial emergente, sin embargo, esto no garantiza la estabilidad ni la continuidad laborales de los trabajadores puesto que debe existir un acuerdo entre las partes de la relación laboral.</p>	<p>Existe una supuesta estabilidad laboral para las personas quienes ya se encontraban en un puesto de trabajo fijo, pero para las personas que apenas ingresan a un trabajo lo hacen bajo un contrato emergente especial, por lo que no existe una estabilidad laboral para el trabajador.</p>	<p>En este caso existen divergencias de conceptos sobre la continuidad laboral para varios entrevistados se considera que sí se ha logrado definir una continuidad laboral respetando el derecho al trabajo pues se dice que la legislación ecuatoriana actuó en pro de quienes ya se encontraban trabajando con la finalidad de mantener sus fuentes de trabajo y por lo tanto buscar una nueva regulación para que esta no sea afectada, sin embargo, por otro lado para otros entrevistados se considera que no se ha logrado definir la estabilidad laboral pues se estaría mediando lo que se establece la Constitución sobre</p>
--	--	---	---	---	---	--

						el principio de intangibilidad pues establece que la jornada de trabajo no puede ser recortada ni disminuirá con el fin de un bien considerado como superior.
¿QUE AFECTACIONES AL DERECHO CONSIDERA, QUE PODRÍAN AFECTAR LA APLICABILIDAD DE LA MODIFICACIÓN O REDUCCIÓN DE LA JORNADA LABORAL?	Afecta directamente a la remuneración, pues dentro de la ley existe el derecho adquirido, existiendo una contradicción dentro de la ley, pues la remuneración es un derecho adquirido, igual que la jornada de trabajo, entonces, la legislación ecuatoriana presentan un modelo de reducción de la jornada, siendo una lógica enfocada en el sector empresarial y no para el trabajador, es así que no tiene sentido desde el punto de vista laboralista pero desde un enfoque empresarial tiene lógica, con el objetivo de salvaguardar las fuentes de empleo, por lo tanto hay una	Se estaría afectando a la remuneración que recibe el trabajador, y en la actualidad debería respetarse la jornada laboral, por lo cual no habría una justificación si no existiera otro caso de caso fortuito o fuerza mayor.	La reducción de la jornada laboral vino a aplacar el tema de los despidos masivos que se estaban realizando como resultado de la pandemia, aun así se afectó a derechos fundamentales como la estabilidad laboral, y por ende a salario correspondiente al trabajador.	Es evidente que principalmente se estaría afectando a la remuneración justa debido a una reducción de la jornada laboral por ende, se va a realizar un pago de salario de acuerdo a las horas de trabajo, por lo cual, esto no garantiza una vida digna para el trabajador ni aún va a lograr solventar sus necesidades básicas tanto personales como familiares.	En este caso existen vulneración de derechos como es la vulneración a la remuneración por otra parte la falta de estabilidad laboral al trabajador, siendo evidente que existe vulneración a los principios que se encuentran establecidos en el código de trabajo en materia laboral.	En cuanto a las afectaciones del derecho que se ha incurrido por efectos de la aplicación de la ley orgánica de apoyo humanitario todos los entrevistados concuerdan en que se afecta directamente a la estabilidad económica y la estabilidad laboral del trabajador y la clase obrera por lo tanto todos concuerdan en que existe una afectación directa a los derechos de los trabajadores por la emisión de esta ley.

	afectación directa al derecho a la jornada del trabajo y por ende a la estabilidad laboral.					
¿CONSIDERA USTED QUE JURÍDICAMENTE SE DEBERÍA DECLARAR LA INCONSTITUCIONALIDAD DE LA LEY DE APOYO HUMANITARIO POR ALTERAR LA INTANGIBILIDAD DE PRINCIPIOS LABORALES?	Si, pero más que declarar inconstitucional sería derogarla, pues el país está llegando a un punto de equilibrio finalmente por lo cual ya se puede dar una viabilidad para la derogación de ese tipo de normativas, en el artículo 30 del código civil se habla sobre el caso fortuito o fuerza mayor, responsabilidad a la vez también en el código penal.	La Corte Constitucional ha señalado que varias disposiciones de la Ley de Apoyo humanitario se conocen como inconstitucionales, por lo cual sería interesante la creación de un modelo de contrato con un horario de trabajo más flexible pues en la actualidad los empleadores, siempre y cuando se haga de manera que no afecte a los derechos del trabajador.	Existieron varios empleadores que se beneficiaron de esta ley. Por lo cual considero que la ley humanitaria no se fue en contra de los derechos de los trabajadores al no existir intangibilidad de los derechos como tal, al ser una ley especial para una época que requería de la misma pues se creó para cubrir una necesidad que fue más que impredecible.	Si	Si es necesaria la inconstitucionalidad debido a que para las personas nuevas que ingresan a un trabajo no existe el derecho de la estabilidad laboral, por lo cual en el código de trabajo se establece que existen contratos a plazo indefinido o periodo de prueba, por lo si debería existir una derogación a esta ley porque no existe el derecho a una estabilidad laboral.	Cuatro de los cinco entrevistados coinciden en que es necesaria la inconstitucionalidad de esta ley de apoyo humanitario por otra parte otro entrevistado considera que se debe declarar mas una derogatoria de la misma más que una inconstitucionalidad tomando en cuenta que el país está llegando a un punto de balance en el cual finalmente se puede llegar a encontrar una estabilidad económica y por lo tanto ya no sería necesario esta aplicabilidad, sin embargo, otro experto en derecho considera que se debería modificar y establecer nueva

						normativa con la finalidad de quién caso fortuito o fuerza mayor que se presenten futuramente tengamos un plan al cole a cogernos y no sea todo de último momento.
¿QUE ALTERNATIVAS PROPONDRÍA PARA LA APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD EN CASOS DE EMERGENCIA O POR FUERZA MAYOR?	Ninguna, desde el punto de vista laboralista se evidencia que se rompe el principio de intangibilidad, se toca el tema de estabilidad laboral y la remuneración afecta la economía del trabajador pues en el art. 33 de la Constitución establece el derecho al trabajo, por lo que es evidente que los principios del derecho al trabajo en general se ven afectados, pero realmente una alternativa no la veo, de hecho porque la alternativa a una reducción de la jornada laboral y una remuneración es mejor a una aplicación directa de la terminación	Si me baso en el principio de intangibilidad, muchas de las disposiciones que se generen en el futuro van a ser vulneradoras de este principio por lo cual sería un reto para los legisladores del derecho encontrar una salida a este caso, es así que la ley ya prevé una causal de la terminación laboral por fuerza mayor, lo cual ayudaría al sector empleador, por lo cual sería interesante determinar algunas reglas que se puedan implementar en el futuro para	Sacando normas de aplicación especial como lo fue en este caso la ley orgánica de apoyo humanitario.	Propondría una alternativa en la cual se establezca un reglamento a seguir en el caso de presentarse situaciones que podría darse en un futuro nuevas situaciones por lo cual sería necesario estar ya preparados con una especie de reglamento en el cual nos permita acoplarnos de forma adecuada y con un plan a seguir en el caso de presentarse situaciones de emergencia o de caso fortuito.	Conjuntamente con la ley humanitaria no establecer un tiempo, sino ingresar con un modelo de contrato de jornada emergente, pero no que exista un tiempo definido del contrato laboral llegando a establecer una estabilidad laboral por lo cual debería ser necesario establecer un tiempo para la aplicación de la jornada emergente al realizar los contratos de	En cuanto a las alternativas que se podrían proponer para la actividad del principio de intangibilidad en el caso del caso fortuito o fuerza mayor algunos entrevistados algo decidido que es necesario que se crea una normativa en la cual se pueda preveer sucesos los cuales no se consideran y por lo tanto en caso de emergencia acudir de manera inmediata a los mismos, sin embargo para otro entrevistado se considera que ella existe una normativa

	<p>unilateral de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, por lo cual es preferible que me reduzcan la jornada a qué me dejen sin trabajo.</p>	<p>casos de fuerza mayor, por lo cual la reducción de la jornada laboral no debería aplicarse de manera obligatoria, porque las relaciones laborales se generan a través del acuerdo bilateral, por lo que se podría iniciar con un contrato parcial, por horas o modificarse las reglas sin afectar los derechos.</p>			<p>nuevo personal trabajador siendo así concordante con el código de trabajo.</p>	<p>la cual nos permite acomodarnos a estas situaciones como es el código civil en el artículo 33 en donde se establece que ya se puede reducir una jornada de trabajo y por lo tanto se puede acomodar a la necesidad por la cual el país se encuentra atravesando.</p>
--	---	--	--	--	---	---

Fuente: elaboración propia

3.3. Análisis y presentación de resultados

Durante el desarrollo del tema de investigación seleccionado, a partir del problema jurídico a consecuencia de la publicación del artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, como asistencia a la crisis provocada por la Pandemia mundial Covid-19, atravesada en el país y en el mundo, se ha tomado en cuenta diferentes aspectos a considerar para incluir en la misma, como acudir a fuentes secundarias que proporcionan información necesaria para llegar a determinar conceptos relacionados al tema, además se acudió a técnicas de investigación como la entrevista, para lo cual se ha tomado en cuenta el conocimiento necesario actualizado y adecuado de cada uno de ellos sujetos, para brindar información respecto de las preguntas planteadas en cuanto al tema.

En base a la indagación que se llevó a cabo mediante ejecución de técnicas de entrevista, se llega a verificar la existencia de ciertos criterios divergentes por parte de los especialistas del Derecho Laboral, en cuanto a puntos que se han planteado en la aplicación del cuestionario de preguntas, sin embargo, existen concordancias en diferentes aspectos, como es el caso de que todos coinciden en que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no permite que precisamente se precautele condiciones inexorable de la especie humana cómo es una correcta remuneración al trabajador, dejándolo en la indefensión, y, por lo tanto, sin garantizar una vida digna.

Con el mecanismo de lograr identificar aquellos resultados que se encuentran entrelazados, cada uno de los criterios emitidos tienen valor, para llegar a aquellos factores de carácter lineal, por lo que, la ruta cualitativa ha logrado manejar un papel importante, lo que provoca que se despeje criterios de óptimo pensamiento, los cuales ponen a tela de descubierto que el rango de alcance de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no es concatenar con la Constitución de la República del Ecuador, pues es determinada de acuerdo con las preguntas objetivas que se realizó a los mencionados especialistas en Derecho Laboral, en este caso inspectores de trabajo, abogados en libre ejercicio, y funcionarios de la seguridad social.

El principio de intangibilidad al encontrarse consagrado en la Constitución de la República del Ecuador, se garantiza su pleno cumplimiento en favor del sector trabajador, por lo cual, este principio cumplen la función de brindar protección especial a los derechos laborales, de manera que dichos derechos hacen referencia al principio mencionado no se reforman manipulan de común acuerdo entre las partes, pues los principios del Derecho Laboral tienen funciones que se coadyuvan entre los mismos, como el principio de intangibilidad, el principio de intransigibilidad, el principio de irrenunciabilidad, entre otros más que se complementan en favor de la clase trabajadora.

Los derechos laborales, al ser reconocidos en diferentes organismos internacionales, Constitución, y demás instrumentos jurídicos, llegan a entablar una intangibilidad, lo que quiere decir que estos derechos no son menoscabados, o cambiados, y en el caso de requerir una modificación esta es en pro del trabajador, en efecto, prevalece el principio de *in dubio pro operario*, lo que permite tomar en cuenta que toda aquella modificación o nueva creación de la norma laboral es en concordancia a lo establecido en la Constitución.

El Estado ecuatoriano, al ser miembro suscribiente de la mayoría de los convenios de la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T) se encuentra en la obligación de hacer efectivo dicho convenio, mediante la aplicación de normas, leyes, políticas públicas, que viabilicen el cumplimiento efectivo de dichos convenios. Los convenios a los que se encuentra suscrito el país son de aplicación inmediata, mediante la eficaz la tutela judicial efectiva, por lo cual, el Estado es la parte promotora del cumplimiento de los derechos, por lo cual, las decisiones tomadas por la O.I.T son de obligatorio cumplimiento para el mismo por lo que, en el caso de estar en plan de crear una nueva normativa laboral ésta es en concordancia de convenios internacionales que velan por los derechos de los trabajadores.

Los principios en materia laboral, se encuentran relacionados entre sí, de manera que, el principio de intangibilidad, mantiene una relación con los derechos laborales, pues, de no ser así el principio no se consideraría como eficaz y aplicable, al ser su función brindar protección de forma directa a los

derechos del trabajador, por lo tanto, la función legislativa tiende a equiparar las relaciones laborales entre empleador y trabajador, lo que da paso al Estado que se encargue de crear la normativa que permita enfocar una igualdad laboral, lo que da prioridad a la parte más débil de la relación laboral, como lo es el trabajador.

Al habitar en un estado garantista, los principios del Derecho Laboral se encargan de proteger los derechos del trabajador, entonces, por ningún motivo se emite o altera nociones en pro de la economía nacional, debido a que afectaría directamente a los derechos de los trabajadores, lo cual provocaría una indefensión a los mismos, motivo por el cual la normativa laboral ecuatoriana no transgrede los derechos fundamentales del trabajador, debido a que la fuerza laboral es la estabilidad económica del país, por lo tanto, en caso de emitir una normativa que afecte la estabilidad laboral del trabajador, o algún derecho sería perjudicial para el propio Estado, es decir que al afectar la economía del trabajador también genera que se afecte a la economía del país.

La estabilidad laboral durante la pandemia Covid-19, se ha visto vulnerada a causa de la emisión de la ley de apoyo humanitario, a la vez se han rescatado formas de mantener las fuentes de empleo, sin embargo, especialistas en el derecho concuerdan que, debido a la necesidad por la que el país atravesó, esta fue una especie de salida para la crisis, pero a la vez ha sido inevitable que varios derechos tanto como principios sean vulnerados, lo cual no garantiza plenamente lo que la Constitución establece acerca de los derechos laborales, por lo que, bajo ningún concepto los principios son alterados debido a que estos operan en favor del trabajador, en búsqueda de lo más beneficioso para el mismo.

Al atravesar por un caso que no pudo ser previsto como es una pandemia sanitaria, el Estado ecuatoriano no garantiza plenamente el cumplimiento de los derechos laborales como en normalidad se lo haría, sin embargo, de cierta manera con la publicación de la ley de apoyo humanitario se ha intentado garantizar y dar un respiro a la economía y a los empleadores quién es encontraban más afectados al no existir una fuente de ingreso a la misma, por

lo que, resulta difícil mantener trabajadores y cumplir con las obligaciones correspondientes, por lo tanto, la estabilidad laboral fue garantizada medianamente, en algunas ocasiones se pudo garantizar aquellos trabajadores quienes ya se encontraban en uso de sus funciones, sin embargo, estas medidas permiten mantener una continuidad laboral, caso contrario la otra opción sería realizar el cese de las funciones, y por lo tanto, liquidar al mismo.

La reducción de la jornada laboral, evidentemente tiene afectaciones a los derechos laborales de los trabajadores, se afecta directamente a la remuneración económica, al tomar en cuenta que en la ley existe el derecho adquirido, por lo que es evidente que existe una contradicción dentro de la ley, al ser la remuneración un derecho adquirido la legislación ecuatoriana presenta un modelo de reducción de jornada laboral, con el fin de crear una estabilidad laboral al sector empresarial, sin embargo, no se toma en cuenta la afectación directa que se realiza al trabajador, al no percibir su remuneración completa en consecuencia a la reducción en sus horas de trabajo.

La estabilidad laboral, es otro derecho que se encuentra vulnerado debido a la expedición de esta ley, pues en la constitución se establece que todos los trabajadores tienen derecho a una estabilidad laboral, sin embargo, durante la pandemia, y la expedición de la misma ley que ya se mencionó, este derecho ha sido completamente vulnerado, debido a que el trabajador ha tenido que adaptarse a los horarios de trabajo establecidos por su empleador, lo cual, evidentemente no le deja otra opción al ser la parte más débil de la relación laboral, y encontrarse en una situación de necesidad se ve en la obligación de continuar con dicha reducción laboral.

Evidentemente la Ley de Apoyo Humanitario altera el principio de inteligibilidad laboral, pues existe inconstitucional en la misma, idea en la que concuerdan varios expertos laborales, pues se ha señalado varias disposiciones de la ley de apoyo humanitario las cuales se nombran como inconstitucionales, al tener un modelo legal que se encuentra contrario a lo que se garantiza en la Constitución de la República; de modo que, existen varios preceptos los cuales

están en contra de los derechos de los trabajadores al no respetarse el principio laboral de intangibilidad.

Al evidenciar que, la modificación de las actividades laborales en consecuencia de la publicación ley mencionada con anterioridad a incidido directamente sobre los derechos laborales de los trabajadores, se ha visto la necesidad que las relaciones laborales se acojan a las características del contrato de trabajo ordinario, es decir como se lo conoce hasta la actualidad, sin vulnerar derechos de trabajadores, por lo que, es necesario crear leyes y reglamentos para casos de emergencia, con énfasis en que, la expedición de la normativa no vulnere principios y derechos laborales, por lo tanto, que sean eficaces y que protejan la situación jurídica del trabajador dentro de la situación de emergencia por la que se encuentre el país.

CONCLUSIONES

- La identificación de los fundamentos teóricos y jurídicos del principio de intangibilidad respecto a la reducción emergente de la jornada laboral, mediante la aplicabilidad de los principios consagrados tanto en los convenios e instrumentos internacionales establecidos por la Organización Internacional de Trabajo y ratificados por los Estados partes, son de estricto cumplimiento en función a ordenamientos constitucionales de cada Estado, de manera que el Ecuador a fin de garantizar efectiva y eficazmente los derechos adquiridos y reconocidos de los trabajadores, mediante el amparo de la Constitución, como así se lo establece en el artículo 11 numeral 6, toda vez que los derechos laborales constituyen derechos fundamentales del ser humano.
- El diagnóstico de la situación jurídica del principio de intangibilidad respecto a la reducción emergente de la jornada laboral, debido a que poder legislativo en función a sus atribuciones, al dictar la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario; en la que se legisla la reducción emergente de la jornada laboral, ha inobservado la aplicabilidad del principio de la intangibilidad, puesto que los derechos laborales por esencia son progresivos y regresivos. Situación jurídica que ha sido pronunciada tanto por profesionales del derecho inmersos en el área labora, como servidores y funcionarios públicos, como los inspectores provinciales del trabajo, y finalmente, por funcionarios de la seguridad social, al poner en riesgo la situación jurídica de los trabajadores.
- La propuesta de preceptos jurídicos respecto a la reducción emergente de la jornada laboral para la ejecución de las actividades laborales derivadas de la relación contractual del trabajo es siempre en función a una de las características del contrato de trabajo, mediante preceptos jurídicos los cuales cuentan estrictamente con leyes y reglamentos para casos de emergencia, pero de manera objetiva y precisa en alternativas jurídicas eficaces que protejan la situación jurídica del trabajador.

RECOMENDACIONES

- Con la finalidad de garantizar el pleno cumplimiento de los principios en materia laboral, se recomienda que los mismos sean aplicados de forma estricta y efectiva, como se establece en la Constitución de la República del Ecuador, mediante el respeto y el ejercicio de forma efectiva los derechos de los trabajadores.
- Se recomienda al poder legislativo, cumplir con lo que se encuentra establecido en el artículo 326 numeral dos de la Constitución de la República del Ecuador, a fin de garantizar el pleno cumplimiento de los principios laborales, como es el principio de intangibilidad, al ser un Estado de derecho y garantista sobre los derechos de los trabajadores, por lo que, es necesario tener presente los principios laborales constitutivos al momento de generar nuevas leyes o normativa relacionadas con los trabajadores, para evitar una nueva vulneración a los mismos.
- Finalmente, se recomienda que el poder legislativo tome en cuenta alternativas jurídicas eficaces de aplicación, en casos que no se encuentren previstos, como la pandemia COVID-19, con la finalidad de respetar la situación jurídica del trabajador, sin exponer a una vulneración de derechos por la inobservancia de la composición del principio de intangibilidad, es por esto que se recomienda tomar en cuenta estas características antes de emitir una ley o normativa de aplicación en casos de emergencia o caso fortuito.

BIBLIOGRAFÍA

Angarita , J. (2016, Noviembre 16). *El principio in dubio pro operario en el proceso laboral venezolano*. Gaceta Laboral, 22(1), 40-66. Retrieved from <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33646908003>

Asamblea General de la ONU. (1948, Diciembre 10). *Declaracion Universal de Derechos Humanos, resolución 217 A (III)*.

Asamblea Nacional Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador. Decreto Legislativo 0. Registro Oficial 449*. Ultima modificación: 25-ene.-2021. Montecristi, Ecuador. Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf

Barahona, R. (2016). *Principio de Primacía de la Realidad en el ejercicio de la medicina*. Revista Chilena De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social, 2(4), 51-76. doi:<https://doi.org/10.5354/0719-7551.2011.42898>

Boza , G. (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo*. THEMIS Revista de Derecho, 13-26. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193>

Cabanellas, G. (2018). *Diccionario Juridico Elemental*. Madrid: Heliasta. Retrieved from <https://www.pensamientopenal.com.ar/system/files/2015/01/doctrina34261.pdf>

Camara de comercio de Quito. (2021). <https://ccq.ec/>. Retrieved from <https://ccq.ec/wp-content/uploads/2020/05/ConsultaLaboralAbr2020.pdf>

Comisión Interamericana de derechos humanos. (2020, Octubre 30). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales*. Estándares Interamericanos. Retrieved from <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/DerechosLaboralesSindicales-es.pdf>

Cristancho, L. (2022, marzo 7). *El concepto de trabajo: perspectiva histórica*. Secuencia. doi:<https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>

García Vargas, K. K. (16 de Julio de 2015). *La jurisdicción ordinaria y la indeterminación restrictiva que representa el tipo penal de prevaricato en Colombia*. Obtenido de Academia & Derecho: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/academia/article/view/355>

Gomez, N., & Rivero, G. (Diciembre de 2008). *El Proyecto de Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo a la luz del Derecho del Trabajo Contemporáneo ¿avance o retroceso? Gaceta Laboral*.

Guerra, P. (2011). *SOCIOLOGÍA del TRABAJO*. Montevideo, Uruguay: Kolping. Honorable congreso Nacional. (1980, agosto 11). Decreto Legislativo 0043. Quito, Ecuador.

Honorable Congreso Nacional. (2005). *Código del trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167.

Housel , D. (2016). *La Revolución Industrial*. (M. Rachele Cracchiolo, Ed.)
Teacher Created Materials.

Hunt, J. F. (12 de 2007). *La Organización Internacional del Trabajo. Un milenio de oportunidades*. Revista medica de seguridad y trabajo, 53. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12105/11727>

Martín, M. O. (2012). *El debate sobre la duración de la jornada de trabajo. FORO*. Revista de Ciencias Jurídicas y Sociales, Nueva Época, 15(2), 283-294. doi:https://doi.org/10.5209/rev_FORO.2012.v15.n2.41495

Mendez, J., Montoya , C., & Boyero , M. (2017, Abril). *Trabajo digno y decente: una mirada desde la oit para la generación de indicadores para las pyme mexicanas y colombianas*. Revista Científica "Visión de Futuro", 21(2), 84-106. Retrieved from <https://www.redalyc.org/journal/3579/357955446003/html/>

Monesterolo, G. (2018). *Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia*. Foro Revista de Derecho, 61-78. Retrieved from <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3951/1/06-TC-Monesterolo.pdf>

Neffa, J. (1999). *Actividad, trabajo y empleo: algunas reflexiones sobre un tema en debate*. Orientación y Sociedad, 127-162. Retrieved from [http:// sedici .unlp.edu.ar/handle/10915/13870](http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/13870)

OIT. (1935, junio 4). C047 - Convenio sobre las cuarenta horas. Ginebra, Suiza:OIT Retrieved from https://www.ilo.org/d y /ormlex/ es/f?p=1000:12100:0:NO::P12100_ILO_CODE:C047

Pérez, J. R. (2017). *Evolución de la relación laboral y su futuro en la sociedad ecuatoriana*. Revista Caribeña de Ciencias Sociales. Retrieved from <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/04/relacion-laboral-ecuador.html>

Petrova, V. (2018). *Los principios comunes a los tribunales internacionales*. México, Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México. Retrieved from <http://ru.juridicas.unam.mx:80/xmlui/handle/123456789/13281>

Romero, F. J. (2004). *El Principio de veracidad o principio de la realidad*. Lima: Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Obtenido de https://www.derechocambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm#_ftn3

Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación* (1 edición ed.). (McGRAW-HILL, Ed.)

Sierra Romero, G. A. (2010, Enero 31). *La esclavitud como relación laboral, ayer y hoy*. *Económicas CUC*, 31(1), 61-71. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6634709>

Sosa, E., Campoverde, L., & Sánchez, M. (2019). *Los principios de titularidad, exigibilidad e igualdad y no discriminación como principios de aplicación*

de los derechos en el estado ecuatoriano. Universidad y Sociedad, 430.
Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202019000500428

Urriarte, P. (2021, Junio). *Reglas y principios en el derecho del trabajo. Una mirada desde el derecho del trabajo chileno*. Revista Latinoamericana de Derecho Social(32).doi:<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2021.32.15308>

Valenzuela, E. (1997). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (1 ed.). México: AiaDiss. Retrieved from <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/1.pdf>

ANEXOS

Anexo

Guía de entrevista

1. ¿De qué manera el principio de intangibilidad protege y salvaguarda los derechos del trabajador?
2. ¿Considera usted que la legislación laboral ecuatoriana guarda coherencia con los convenios y tratados internacionales de la OIT para la aplicación del principio de intangibilidad en situaciones de caso fortuito o fuerza mayor?
3. ¿Pueden los principios en materia laboral ser aplicados de una forma que altere la condición del *in dubio pro operario* en beneficio de la economía nacional?
4. ¿Cómo considera usted que la ley orgánica de apoyo humanitario logro definir o no la continuidad laboral de los trabajadores aun en caso de pandemia?
5. ¿Qué afectaciones al derecho considera, que podrían afectar la aplicabilidad de la modificación o reducción de la jornada laboral?
6. ¿Considera usted que jurídicamente se debería declarar la inconstitucionalidad de la ley de apoyo humanitario por alterar la intangibilidad de principios laborales?
7. ¿Qué alternativas propondría para la aplicabilidad del principio de intangibilidad en casos de emergencia o por fuerza mayor?

Anexo



Entrevistas para Capítulo II
Registro de actividad- Hoja de Ruta

Nombre del proyecto: Principio de Intangibilidad en Relacion a la Reduccion Emergente de la Jornada Laboral.
Estudiante: Mayerli Porras
Periodo: Agosto - Diciembre 2022

Fecha	Actividad	Lugar	Hora	Firma Estudiante Entrevistado	Firma Profesional Entrevistado
25/10/2022	Entrevista	IES.S.	8:00 - 8:40		
28/10/2022	Entrevista	CASOFY	11:00		
1/11/2022	Entrevista	M.D.T	10:00		
11/11/22	Entrevista	M.D.T	12:30		

