



UNIVERSIDAD DE OTAVALO

CARRERA DE DERECHO

**LA INESTABILIDAD LABORAL EN ECUADOR: UN ANÁLISIS DESDE
LAS REFORMAS LABORALES DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO
HUMANITARIO**

TRABAJO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO

De Abogado de los Tribunales de Justicia de la República

AUTOR

DEISY LORENA MENESES PAZMIÑO

KENNETH SEBASTIAN RUIZ MORENO

TUTORA: MSC.CLAUDIA SÁNCHEZ

Otavalo, agosto 2020

**UNIVERSIDAD DE OTAVALO
CARRERA DE DERECHO
APROBACIÓN DE TRABAJO FINAL DE GRADO**

Otavaló, 6 noviembre de 2020

Se aprueba el trabajo de grado con el tema: **La inestabilidad laboral en Ecuador: Un análisis desde las Reformas Laborales de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.**

Correspondiente a los estudiantes:

Nombre: Ruiz Moreno, Kenneth Sebastián

C.I: 1004416630

Meneses Pazmiño, Deysi Lorena

C.I: 1004384242

Para constancia firman los integrantes del tribunal evaluador:

Presidente de Tribunal de Grado
Nombre: Mila Maldonado, Frank. Msc.

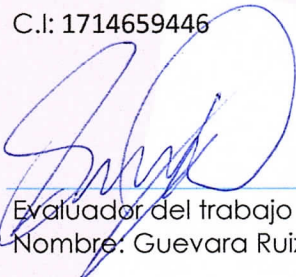
C.I: 1758933210

Tutor del trabajo de Grado
Nombre: Sánchez Vera María Claudia. Msc.

C.I: 0105651269

Evaluador del trabajo de Grado
Nombre: Hessamzadeh Villamagua, Seyedeh Sougand. Msc.

C.I: 1714659446



Evaluador del trabajo de Grado
Nombre: Guevara Ruiz, Santiago Danilo. Msc.

C.I: 1002504239

DECLARACIÓN

Yo, DEISY LORENA MENESES PAZMIÑO, declaro que este trabajo es de mi total autoría que no ha sido previamente presentado para grado alguno o calificación profesional.

La Universidad de Otavalo puede hacer uso de los derechos correspondientes, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

Yo, KENNETH SEBASTIAN RUIZ MORENO, declaro que este trabajo es de mi total autoría que no ha sido previamente presentado para grado alguno o calificación profesional.

La Universidad de Otavalo puede hacer uso de los derechos correspondientes, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



(Deisy Lorena Meneses Pazmiño)

1004384242



(Kenneth Sebastián Ruiz Moreno)

1004416630

CERTIFICACION DEL TUTOR

Certifico que el proyecto de investigación titulado “LA INESTABILIDAD LABORAL EN ECUADOR: UN ANÁLISIS DESDE LAS REFORMAS LABORALES DE LA LEY ÓRGANICA DE APOYO HUMANITARIO” bajo mi dirección y supervisión, constituye el trabajo de titulación para aspirar al título de Abogado del estudiante DEISY LORENA MENESES PAZMIÑO Y KENNETH SEBASTIAN RUIZ MORENO, y cumple con las condiciones requeridas por el Reglamento de Trabajos de Titulación (Arts. 16 y 25).

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Claudia Sanchez Vera', with a circular flourish underneath.

Msc. María Claudia Sánchez Vera
C.C. 010565126-9

DEDICATORIA

A los amores de mi vida, a la alegría de mis ojos, a mis amadas Paula Santellán y Emily Santellán que son mi motivo de fuerza y superación. También a mis padres por haberme forjado valores que gracias a ello han hecho una mujer fuerte y que me motivaron constantemente a alcanzar mis anhelos. A mi hermana por el apoyo que siempre me brindo día a día en el transcurso de mi carrera.

DEISY LORENA MENESES PAZMIÑO

DEDICATORIA

A mis padres, a mis hermanos, quienes son el motor, fortaleza y pilar fundamental en mi vida, para que yo hoy por hoy sea la persona que soy y este culminando esta etapa con bendiciones y que sea el inicio de un crecimiento personal y profesional.

KENNETH SEBASTIAN RUIZ MORENO

AGRADECIMIENTO

En primer lugar mi agradecimiento más profundo y sincero es a Dios por todas las bendiciones que me ha dado, por darme unas hijas, unos padres y una hermana maravillosa que son orgullo para mí porque me han apoyado y enseñado con amor a superar cada obstáculo y experiencia que me permitieron ser una mejor mujer, madre, hermana e hija.

A mi madre que me ha apoyado incondicionalmente tanto en la parte moral y económica para poder llegar a ser una profesional exitosa, es el pilar fundamental en mi vida.

A mis abuelitos y a mi padre que con su ayuda me hicieron más fácil la culminación de mi carrera, los inconvenientes que se me presentaban fueron realizables porque con su presencia me sentía segura.

A mis hijitas que con su paciencia, amor y dedicación hacia mí, hicieron que este reto universitario sea cada vez más fácil, no fueron un obstáculo más bien fueron mi motivación diaria. Por ustedes y para ustedes.

A mi querida hermana cada paso que doy es dedicado a ella, eres el cimiento para la construcción de mi vida profesional tus virtudes y tu gran corazón me llevan a admirarte cada día más este desafío es nuestro siempre estaremos juntas.

A mi tutora Msc.Claudia Sánchez por su apoyo desde el momento en el que acudí a ella para el desarrollo de mi trabajo de investigación; su profesionalismo ha sido la guía fundamental para el desarrollo de este estudio, no solo aprendí la teoría sino que con su grata ayuda me llevo una sincera amistad y, estoy segura de que tanto ella como yo podremos contar la una para la otra, y por hacer que este proyecto investigativo tenga una culminación exitosa.

Mi sincero agradecimiento a los profesores de La Universidad de Otavalo, en especial a los docentes de la carrera de Derecho que forjaron varios conocimientos necesarios en mí.

DEISY LORENA MENESES PAZMIÑO

AGRADECIMIENTO

Mis sinceros agradecimientos van dirigidos a Dios, quien es que con su manto y bendición me guio por el camino del bien y me ha permitido superarme académicamente, a mis padres Franklin y Yajaira, ya que gracias a ellos a su esfuerzo y dedicación supieron sembrar en mi buenos valores, y puesto que hicieron lo humanamente posible para que hoy culmine mi carrera universitaria, a mis abuelos y tías, Carlos Ruiz, Mariana Flores, Sandra Ruiz, Julieta Ruiz, Patricio Ruiz, quienes con un granito de arena supieron apoyarme desde que inicie con este sueño.

Gracias también a mi tutora Claudia Sánchez quien es una excelente profesional y supo ilustrarme de la mejor manera para poder culminar con felicidad mi tesis, en si gracias a todos los profesores que con su lucha diaria supieron forjar nuestro carácter, gracias a todos los estudiantes y amigos que de una u otra forma estuvieron presentes en mi carrera universitaria ya que sembraron en mi sentimientos únicos y momentos irrepetibles.

Muchas gracias a todos y cada uno de quienes conforman la Universidad de Otavalo.

KENNETH SEBASTIAN RUIZ MORENO

	Pág.
INDICE	
DECLARACIÓN	i
CERTIFICACION DEL TUTOR	ii
DEDICATORIA	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
AGRADECIMIENTO	vi
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCION	3
CAPITULO I	5
EL DERECHO LABORAL: MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO	5
1.1. EL PROBLEMA	5
1.2. OBJETIVOS	5
1.2.1. OBJETIVO GENERAL	5
1.3. JUSTIFICACION	7
1.4. ANTECEDENTES	8
1.5. FUNDAMENTACION TEORICA	9
1.5.1. Derecho Laboral: Concepto y Naturaleza	10
1.5.2. Antecedentes Históricos del Derecho Laboral en Ecuador	10
1.6.3 PRINCIPIO: DEFINICIÓN Y ALCANCE	11
1.6.3.1 Principios del Derecho Laboral	12
1.6.3.1.1. Principio in dubio pro operario	12
1.6.3.1.2. Irrenunciabilidad	13
1.6.3.1.3. Igualdad y no discriminación	13
1.6.3.1.4. Progresividad	14
1.6.3.1.5. Intangibilidad y no regresividad	15
1.6.4. TEST DE RAZONABILIDAD Y DERECHOS HUMANOS: PROGRESIVIDAD Y PROHIBICIÓN DE REGRESIÓN	16
1.6.5. EL TRABAJO COMO UN DERECHO CONSTITUCIONAL	16
1.7. HISTORIA DE LA ECONOMÍA DEL ECUADOR Y ANÁLISIS LABORAL QUE INDAGA LA CRISIS FINANCIERA ACTUAL	18
Tabla 1	21
Figura. 1	23
1.6. VARIABLE INDEPENDIENTE	24
1.7. VARIABLE DEPENDIENTE	24

CAPITULO II	25
2.1. TIPOS DE INVESTIGACION	25
2.1.1. Investigación Bibliográfica	25
2.1.2. Investigación Descriptiva.....	25
2.2. MÉTODOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	26
2.2.1. Método inductivo.....	26
2.2.2. Método deductivo.....	27
2.2.3. Método analítico	27
2.2.4. Método sintético	28
TITULO I	29
DE LA JORNADA LABORAL	29
1.1. Definición de la Jornada Laboral	29
1.2. Clasificación de la Jornada Laboral	29
TITULO II	31
RELACION Y ESTABILIDAD LABORAL	31
2.1. Contratos Temporales.....	31
2.1.1. Estabilidad Laboral.....	32
2.2. Terminación del Contrato de Trabajo.....	34
2.3. IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES	36
2.4. POLITICA ECONOMICA.....	38
2.5. ATRIBUCIONES DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA PARA DICTAR DECRETOS.....	39
2.6. ANÁLISIS DEL DECRETO PRESIDENCIAL NO 1017-17	39
2.7.1. Respecto a la Jornada Laboral.....	40
2.7.1.1. Suspensión.....	41
2.8. ANÁLISIS DEL ACUERDO MINISTERIAL NRO.MDT-2020-077.....	42
2.8.1. Objeto	42
2.8.2. Reducción emergente de la jornada laboral	43
2.9. ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 19 Y 20 DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19	44
2.9.1. Preservación de fuentes de trabajo	46
2.9.2. Contrato especial emergente	46
2.9.3. Reducción emergente de la jornada de trabajo	47
CAPITULO III	49
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	49

Referencias	51
ANEXOS	58
Tabla. 1	58
Figura. 1	59

RESUMEN

El presente trabajo, analiza las disposiciones establecidas en los artículos 19 y 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, demostrando además que se vulnera el principio de progresividad y la prohibición de regresividad; transgrediendo derechos de los trabajadores, siendo el más importante el pleno empleo; aquel que comprende el derecho a una remuneración justa, entre otros. En este contexto, la Constitución de la República del Ecuador, garantiza a las personas el derecho al trabajo, caracterizándolo además como la base de la economía familiar. Ahora bien, dentro de esta investigación también se observará la situación laboral actual, por tratarse de un importante tema y de carácter social; analizando los principios establecidos en materia laboral y, el auge en el que se encuentran los derechos de los trabajadores.

Palabras claves:

Derecho, derechos laborales, Ley orgánica de apoyo humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19, trabajador, Constitución, Código del Trabajo

ABSTRACT

This work analyzes the provisions established in articles 19 and 20 of the Organic Law of Humanitarian Support to combat the health crisis derived from Covid-19, also showing that the principle of progressivity and the prohibition of regression are violated; violating workers' rights, the most important being full employment; one that includes the right to fair remuneration, among others. In this context, the Constitution of the Republic of Ecuador guarantees people the right to work, also characterizing it as the basis of the family economy. However, within this research the current employment situation will also be observed, as it is an important issue and of a social nature; analyzing the principles established in labor matters and the boom in which workers' rights are found.

Keywords:

Law, labor rights, Organic law of humanitarian support to combat the health crisis derived from covid-19, worker, Constitution, Labor Code

INTRODUCCION

Para empezar, la principal fuente normativa del Derecho Laboral es la Constitución, aquella que prevalece sobre cualquier norma legal que conforma el ordenamiento jurídico; la cual recoge: principios, derechos y garantías concernientes con el Derecho Laboral y, que su peculiaridad es proteger al trabajador. En el primer capítulo, se analizarán definiciones y conceptos sobre el Derecho Laboral. Además, sus principios; esto ayudará a demostrar la vulneración de los derechos del trabajador, enfocándonos en que las disposiciones del ordenamiento jurídico que deben ser de carácter progresivo, garantizando los derechos de los trabajadores.

Cabe recalcar, que la aprobación y, la publicación de la Constitución en el Registro Oficial 449 de 20 de octubre del 2008, convierte al Estado ecuatoriano, en uno de tinte garantista, en el cual prevalecen los derechos. Por lo que dentro de este margen normativo señala al principio de progresividad, el cual es un principio fundamental en materia de derechos humanos; mismo que se encuentra en el numeral ocho del artículo once de la Carta Magna, es por ello que el Estado debe dar cumplimiento a sus obligaciones y, el compromiso de efectuar medidas satisfactorias que garanticen la progresividad de los derechos; sancionando cualquier vulneración a este principio a lo que establece la Constitución si fuera el caso.

Es más, el objetivo principal de la presente investigación es demostrar la vulneración del principio de progresividad y, la regresividad de derechos con base a lo dispuesto por los artículos 19 y 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, y que afecta los derechos de un sector importante como son los trabajadores; es por ello que, en el trabajo académico, se examina al Derecho Laboral con la intención de explicar su importancia. Además, cabe destacar que toda materia del derecho debe tener un enlace armónico con sus normas legales y, a la vez con la Constitución.

Vale la pena indicar también, que cuando se habla del Derecho Laboral al mismo tiempo se lo relaciona con el Derecho Social, ya que ambas tienen un mismo cometido fundamental: defender los derechos y garantías a favor de una colectividad, así también regular la relación del trabajador con el empleador, en razón de su actividad

laboral con la que el hombre se abastece de recursos económicos necesarios para su subsistencia y la de su grupo familiar.

En relación con lo anterior, en el segundo capítulo se realizará una investigación con la cual se esclarecerá mediante, un método analítico y teórico; se indagarán las disposiciones establecidas en los artículos 19 y 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, reconociendo la causa que va hacer investigada, además de esta manera se llegará a las características específicas del problema que se plantea. En este contexto, dicha indagación tratará sobre la situación actual del Derecho Laboral en nuestro país considerado como un Derecho Social; es por ello que existe la necesidad de estudiar minuciosamente la referida ley, donde el Estado debe responder a las obligaciones y el compromiso de efectuar medidas satisfactorias que garanticen la progresividad de los derechos.

A lo largo del presente trabajo también trataremos de establecer si en realidad existe la debida protección por parte del Estado ecuatoriano en beneficio de los trabajadores. Y para finalizar el mismo, se esclarecerá con conclusiones y recomendaciones la vulnerabilidad en la que se encuentra el trabajador y sus derechos reconocidos en el entorno social. En el Ecuador no se han presentado estudios que relacionen el tema antes mencionado, en razón de que es una temática actual.

CAPITULO I

EL DERECHO LABORAL: MARCO TEÓRICO Y NORMATIVO

1.1. EL PROBLEMA

TEMA:

La inestabilidad laboral en Ecuador: Un análisis desde las reformas laborales de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Ciertas disposiciones de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, vulneran los derechos laborales, es por ello que el problema que motiva esta investigación, es la inestabilidad laboral en la que se encuentra el trabajador frente a estas disposiciones.

¿Qué medidas contiene la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 a fin de garantizar la sostenibilidad laboral y la preservación de fuentes de trabajo?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GENERAL

Demostrar que las disposiciones establecidas en los artículos 19 y 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, vulneran el derecho a la estabilidad laboral, y atentan contra el principio de progresividad.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Determinar jurídicamente si se respeta o no el principio de progresividad, a través de un análisis del test de razonabilidad.
- Analizar críticamente las disposiciones sobre el contrato especial emergente y la reducción de la jornada laboral que conlleva a una vulneración de derechos de los trabajadores.

- Determinar si la normativa analizada no garantiza estabilidad laboral a los trabajadores.

1.3. JUSTIFICACION

Para empezar, la nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 , busca ayudar a las personas que se encuentran en estado de vulnerabilidad a causa de la pandemia , así como también a sostener las fuentes de empleo. Dicho de otro modo, el objetivo de esta ley es fomentar la reactivación económica y productiva del país. De modo idéntico, los ciudadanos buscan cubrir sus necesidades mediante su actividad laboral, la protección de su trabajo que implica incluso la protección a la familia.

La nueva ley de apoyo humanitario, abarca tres capítulos: el primero trata acerca de las medidas solidarias para el bienestar social y la reactivación, el segundo sobre las políticas de sostenibilidad. Por último, el tercero acerca lo referente a la gestión de obligaciones. La referida investigación, se enfocará en el análisis de las medidas tomadas por el Ejecutivo con relación a la materia laboral; como es: el contrato especial emergente, la reducción emergente de la jornada laboral, la especificación del artículo 169 del Código de Trabajo, que se refiere a la causal número 6, entre otros aspectos que vulneran derechos de los trabajadores, incumpliendo el principio de progresividad y no regresividad que pregonan la Constitución.

Además, este principio establece el compromiso que tiene el Estado frente a cada momento o situación. En este sentido, se hablará de la inconformidad que existe con las medidas adoptadas por la legislación ecuatoriana a causa del Covid-19, se puede señalar que el Estado tiene la obligación de proteger y garantizar los derechos humanos de modo que siempre estén en progreso y bajo ninguna circunstancia ni justificación en retroceso.

Las pautas del Derecho Laboral como conexión con el Derecho Social, tiene una labor fundamental: defender los derechos y garantías a favor de la colectividad, es decir de los trabajadores; así también, de la misma forma la relación del hombre con las actividades relacionadas con su responsabilidad laboral que son necesarias para su subsistencia. En esta misma línea, las diferentes legislaciones de todo el mundo proporcionan a sus ciudadanos garantías para un satisfactorio goce de derechos. En el análisis de ésta investigación, se pretende identificar los parámetros sobre las medidas de sostenibilidad del empleo en los que se basa la nueva Ley Orgánica de

Apoyo Humanitario, y si se están garantizando los derechos de los trabajadores, que como mencionamos en líneas anteriores el Estado protege y garantiza los derechos en gracia de los trabajadores, como por ejemplo, el derecho a la seguridad social, el derecho a un salario digno, el derecho a las vacaciones entre otros, que resultan como consecuencia directa una estabilidad laboral satisfactoria y el disfrute de derechos de parte de los trabajadores.

1.4. ANTECEDENTES

Previo al desarrollo de éste trabajo de titulación, es importante destacar algunas investigaciones que tienen relación con el objeto de estudio, núcleo del presente trabajo. En este contexto, con relación a la investigación realizada previo a la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social por la Universidad de Cuenca, el trabajo de Paúl Oswaldo Maldonado Ordóñez, en el año 2020, quien realizó un análisis titulado: *La vulneración del Derecho al trabajo por parte de la normativa laboral vigente y el daño que causa al trabajador*, centrando su investigación entre derechos fundamentales en el ámbito del derecho laboral y el Estado social de Derechos, además indica que “Los derechos fundamentales de las personas son sin duda la base que permite el desarrollo de la misma” (Ordóñez, 2020, pág. 5).

De la misma manera, con respecto a otra investigación previo a la obtención del título de Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social por la Universidad de Cuenca, se encuentra el trabajo realizado por Mariela Alexandra Ochoa Gavilánez, en el año 2020, titulado: *El impacto de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Jornada de Trabajo en el Ecuador*, siendo el principal objetivo analizar la jornada laboral y su evolución con el devenir del tiempo, con base a la doctrina ecuatoriana y los conceptos esenciales de estos temas encaminado a las nuevas modalidades.

Así mismo, en una investigación de posgrado para la obtención del título de Magíster en Derecho de la empresa por la Universidad Andina Simón Bolívar, la Doctora Daniela Alejandra Vizcaíno Aragón, en marzo del año 2019, realiza un análisis acerca del : *Principio de progresividad en las relaciones de trabajo: análisis de la institución de desahucio tras las reformas de la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*, una observación en lo referente al principio de progresividad y no regresividad, para finalmente llegar a la conclusión de que el

compromiso del Estado es implementar las medidas necesarias, sean normativas, jurisprudenciales o de política pública, para garantizar la progresividad de los derechos.

Finalmente, el abogado José Rodolfo Beltrán Velásquez, en mayo de 2018, en su investigación previo a la obtención del título de Magíster, realiza un trabajo titulado: *La progresividad: un principio para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores: un aporte para el análisis de la ampliación del trabajo diurno en Colombia*, realizando un estudio minucioso y concluyendo que el trabajo debe estar orientado a unas políticas públicas humanas de pleno empleo para impulsar las condiciones dignas y justas en el ejercicio de la profesión u oficio; como principio, conforme a ello el autor se refiere a la limitación de la libertad del trabajador en varios aspectos, y plantea un conjunto de reglas mínimas laborales que deben ser respetadas por la ley en todas las circunstancias.

1.5. FUNDAMENTACION TEORICA

La fundamentación teórica en el presente proyecto de investigación, se desarrolló con el objetivo de conocer: los antecedentes históricos del Derecho Laboral, el principio de progresividad y no regresividad y, el impacto dentro de la nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Ahora bien, cabe recalcar que el Derecho Laboral protege al trabajador, sus derechos y beneficios, su objetivo es buscar la igualdad entre el trabajador y el trabajador, equilibrando de alguna manera la balanza, la desigualdad tan marcada que ha existido entre las dos partes de la relación laboral; enfocándose en que toda persona necesita de un ingreso para cubrir sus necesidades más básicas.

En concordancia, los derechos del trabajador son intangibles, lo cual significa que no pueden ser desconocidos ni desmejorados por: leyes, convenios o contratos colectivos posteriores, este principio se vincula con el de no regresividad consagrado en el Artículo 11 numeral 4 de la Constitución, que prescribe que ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

En lo relativo a lo que indicado anteriormente, se debe dejar claro, que se refiere a que la Constitución es una norma garantista de derechos, por ello los derechos laborales no pueden ser desmejorados y son de carácter progresivo donde el

beneficiario será el trabajador ya que los derechos del mismo son importantes para el desarrollo económico social del país.

En esta misma línea, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (2016), afirma que:

El trabajo expande su importancia al ámbito económico, social y político, de ahí la necesidad de que bajo la lupa de los derechos humanos se desenvuelva, pues sólo a través de la observancia de estos derechos humanos laborales se asegura que quienes tengan trabajo gocen de los beneficios de los derechos fundamentales de la persona que labora, para que lo realice con dignidad y que los valores de igualdad de trabajo, de igualdad de salario, de igualdad de género y sin discriminación alguna sean plenamente respetados. (Comisión Nacional de los Derechos Humanos , 2016, pág. 5)

Ahora bien, el desarrollo económico de un país depende mucho de la actividad laboral que van desarrollando sus habitantes, el trabajo es de gran importancia, en razón de que permite la satisfacción para responder cierta necesidad y su interrelación con otras áreas de la vida.

1.5.1. Derecho Laboral: Concepto y Naturaleza

En cuanto a la definición del Derecho Laboral, existen diversos criterios por parte de la doctrina y, su puntualización en reciprocidad con el sujeto, en cuanto al objeto se refiere a la naturaleza del vínculo.

Al respecto, Fernando Flores Gómez y Gustavo Carvajal, definen al derecho del trabajo como el “conjunto de normas que regulan las relaciones entre dos grupos sociales, patrones y trabajadores, tanto en su aspecto individual como colectivo, a efecto de conseguir el equilibrio entre los factores de producción, capital y trabajo” (Carvajal, 2017, pág. 1), de su definición se destaca que el derecho del trabajo es la protección del trabajador y la regulación de la relación laboral con el empleador.

1.5.2. Antecedentes Históricos del Derecho Laboral en Ecuador

El siguiente punto trata acerca de la manera como fue estructurado el Derecho Laboral o Derecho del Trabajo, partiendo de fundamentar necesarias normas que ayuden a una evolución y formando nuevas respuestas a los cambios que se iban dando dentro de la sociedad, incorporando axiomas fundamentales o principios en las constituciones de los estados, dentro del período llamado constitucionalismo social;

dotándolos de la mayor firmeza y estabilidad, y proyectándolo a enfocarse en beneficiar a los trabajadores.

Es así que, el Derecho del Trabajo surge como respuesta a la desigualdad ocasionada por las partes vinculantes de una relación de trabajo dependiente y remunerada, por lo que era necesario la intervención del Estado para beneficiar a la parte más débil de dicha relación, hasta entonces era regulada por el Código Civil que consideraba que ambas partes se encontraban en situación de igualdad y que por ello podrían adoptar términos contractuales siempre y cuando no fueran en contra de la norma expresa o del bien común.

En este contexto, Gabriela Monesterolo en su libro *Curso de Derecho Laboral ecuatoriano*, menciona a Américo Rodríguez, quien sostiene que “Históricamente el Derecho del Trabajo surgió como consecuencia de que la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica conducía a distintas formas de explotación e incluso, las más abusivas e inicuas” (Monesterolo, 2015, pág. 35). Pues así durante varios años la necesidad de trabajar y enfrentarse a un poder gubernamental se volvió de gran importancia, ya que por parte de las grandes empresas o empleadores este derecho se veía vulnerado y los trabajadores no contaban con un amparo garantista a consecuencia de esto varias manifestaciones intentaron que existan mejoras en beneficio de los mismos.

1.6.3 PRINCIPIO: DEFINICIÓN Y ALCANCE

Ante todo se empezará definiendo el término principio, son normas bajo las cuales las personas deben regirse, según un informe sobre principios Constitucionales, explica que se refiere “a los valores éticos, sociales, legales e ideológicos consagrados en la constitución de una nación, a partir de los cuales se deriva todo el ordenamiento jurídico” (Principios Constitucionales, 2019, pág. s/p) Dicho de otro modo, son proposiciones en busca de un bien colectivo, frente a una necesidad.

Vale la pena indicar que para el Derecho Laboral, es de relevante prioridad adaptar principios que protejan al trabajador para Américo Rodríguez citado por Goyes Moreno en su obra *Los principios del derecho laboral y la seguridad social*, indica la importancia de reiterar principios familiarizando los términos: “protector, irrenunciabilidad, continuidad, primacía de la realidad, razonabilidad, buena fe,

igualdad, no discriminación y ajenidad de los riesgos” (Moreno, 2012, pág. 171), no obstante, tales cláusulas en el contexto del siglo XX fueron apreciadas como reglas hermenéuticas en pos de la identidad de la disciplina laboral, sin que trascendieran en la práctica judicial por la ausencia del consecuente normativo.

Es así entonces, que el término principio hace referencia a los fundamentos y las ideas básicas del Derecho Laboral; el Derecho Laboral se basa en principios propios que sirven para determinar el alcance de las leyes laborales, regulan la relación del trabajo con criterios o definiciones que se dan en otras ramas del Derecho.

1.6.3.1 Principios del Derecho Laboral

En este punto se abordan los principios asumidos como distintivos del Derecho Laboral, estos se desarrollaron para proteger y favorecer el ejercicio efectivo de los derechos de los trabajadores, algunos de los principios son de aplicación general como lo establece la Constitución en su artículo 11.

1.6.3.1.1. Principio in dubio pro operario

El principio in dubio pro operario, es conocido como un principio de naturaleza protector puesto que da una garantía especial con razón de independizar las relaciones reguladas por el derecho común, ya que el derecho común tiene como objetivo poner a las partes en situación de igualdad negocial a diferencia de las relaciones laborales ya que el trabajador se encuentra en un Estado de inferioridad económica.

Gabriela Monesterolo (2015) en su libro *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano* habla, sobre el principio in dubio pro operario y dice que “este principio puede hacer prevalecer una norma de jerarquía inferior sobre la superior, sin alterar la esencia de la Constitución jerárquico-normativa, pues a su vez, tiene reconocimiento de otra norma” (Monesterolo, 2015, pág. 44). Este concepto, explica que de existir varios sentidos en una sola norma el juez determinara en sentido más favorable al trabajador.

En concordancia, el artículo 7 del Código del Trabajo manifiesta 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 sentido más favorable a los trabajadores” (Codigo del Trabajo, 2005, Art.17). Este enunciado

hace referencia a la prioridad o apoyo que reciben los trabajadores en cuanto a cualquier irregularidad legal o contractual para así equiparar las partes, y evitar la discriminación o desigualdad en contra del trabajador.

1.6.3.1.2. Irrenunciabilidad

La irrenunciabilidad no es más que el poder limitar al albedrío de la voluntad en sentido laboral, protegiendo así la constitución al trabajador cuando a este por desconocimiento, miedo, amenaza, etc. se lo trate de perjudicar, siendo así que el trabajador debe acogerse a todo lo que la ley estipule, aun incluso cuando se ignore ciertos temas. Mientras que el autor Monesterolo nos dice que es:

(La) imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio (mientras que la renuncia) equivale a un acto voluntario por el cual una persona se desprende y hace abandono de un derecho reconocido a su favor. (Monesterolo, 2015, pág. 46).

Cabe recalcar, que la violación a este principio solo puede ser alegada por el trabajador:

En el Derecho Civil, las reglas de la renunciabilidad son distintas. En este sentido, el artículo 11 del Código Civil, dispone que: “Art.11.- podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tan que solo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia” (Codigo Civil , 2005, Art.11) La finalidad del mencionado principio es proteger los derechos consagrados a favor de la parte más débil y que su renuncia no sea indigna a sus intereses.

Mientras que en el Derecho Laboral, la norma general es que los derechos del trabajador son irrenunciables. En concordancia, la Constitución dispone en el literal 6 de su artículo 1, que “(el) ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: 6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía.” (Constitución del Ecuador, 2008, Art.1). En materia laboral existen derechos que por naturaleza no pueden ser renunciados en tal claridad con el artículo anterior el principio de irrenunciabilidad de derechos tiene el objetivo de proteger los derechos consagrados a favor del trabajador.

1.6.3.1.3. Igualdad y no discriminación

Antes de abordar detenidamente el tema, es vital dar una definición del término igualdad. En este contexto, Guillermo Cabanellas define a la igualdad como la “conformidad o identidad entre dos o más cosas, por comunidad o coincidencia de naturaleza o accidentes; es la correspondencia, armonía y proporción entre los elementos integrantes de un todo” (Cabanellas, 1997, pág. 23). El autor explica que la identidad de cada cosa es una identidad armónica y conforme, de un elemento existente dentro de la naturaleza.

No obstante, la igualdad y no discriminación, en sí hace referencia a que en cualquier circunstancia que las personas se encuentren ya sea en el ámbito laboral como en el diario vivir, nadie tiene potestad para discriminar a otra persona, puesto que todos tenemos mismos derechos y obligaciones, sin importar criterios como: religión, sexo, cultura e identidad, es así que la Constitución vela y ampara este principio en su artículo 11 que claramente dice: “Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”. (Constitución del Ecuador, 2008, Art,11)

En cuanto a la materia laboral, éste se resume en la conocida frase: a igual trabajo, igual remuneración; mismo que la Constitución lo ampara, cuando expresa en su artículo 326 numeral 4 que: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: 4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración” (Constitución del Ecuador, 2008, Art.326)

1.6.3.1.4. Progresividad

Para empezar, la esencia de este principio es que toda norma jurídica, políticas públicas, etc. deben aplicarse de manera progresiva reconociendo la tutela de los derechos. El Derecho Laboral este principio abarca que todos los derechos de los trabajadores sean mejorados. El mejor indicador para reconocer la progresividad en los derechos laborales son los índices de empleo, subempleo y desempleo. La progresividad en los derechos laborales busca lograr garantías, que se encuentran plasmadas en la Constitución de la República del Ecuador y en todo el ordenamiento jurídico. En esta línea, el Estado es la entidad reguladora para establecer garantías y lograr que la tasa de desempleo disminuya, no sólo basándose en la creación de leyes internas sino en convenios o diálogos comunes internacionales que generen empleo en un ambiente digno y con remuneraciones justas.

Acerca de tan importante principio, como es el progresividad, Londoño-Toño, Figueredo-Medina y González-Acosta, sostienen que:

El principio de progresividad es de gran importancia en la protección de los derechos colectivos como derechos humanos al interior de la jurisdicción, además se encuentra consagrado en el Protocolo de San Salvador (art. 4°). En virtud de los mandatos constitucionales, las instituciones del Estado deben buscar el desarrollo y el fortalecimiento de los recursos de los que disponen los ciudadanos para ver materializados los deberes y las obligaciones del Estado frente a ellos, a través de medios eficaces y eficientes, con un enfoque progresista en lugar de una regresividad en la implementación de mecanismos de protección, que garanticen un acceso a la jurisdicción y un fallo judicial efectivo. (Londoño, 2019, pág. 28)

En el párrafo anterior se explica que el Estado garantiza la progresividad de todos los Derechos en beneficio de las personas o la sociedad sin aplicar actos regresivos que afecten además dicha explicación se encuentra amparada en la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su artículo 26 que manifiesta que “Los Estados parte se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos” (Convención Americana sobre Derechos Humanos, 1969, pág. 9). Los estados son garantistas de la progresividad y tienen la obligación de responder al principio de progresividad a favor del desarrollo de los derechos de sus habitantes.

1.6.3.1.5. Intangibilidad y no regresividad

Al respecto del término intangible, el diccionario jurídico lo define “como lo que no debe o no puede tocarse” (Diccionario Jurídico Elemental, 2015, pág. 42). Haciendo énfasis en el Derecho Laboral se explica que los derechos de los trabajadores son intangibles, no pueden ser desconocidos ni desmejorados posteriormente. En esta misma línea, se pronuncia la Constitución y, en su artículo 326 numeral 2, dispone que: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Constitución del Ecuador, 2008, Art.326) Este principio se relaciona con el de no regresividad consagrado en el Artículo 11 numeral 4 de la Constitución.

1.6.4. TEST DE RAZONABILIDAD Y DERECHOS HUMANOS: PROGRESIVIDAD Y PROHIBICIÓN DE REGRESIÓN

Según Daniel Vázquez no existe solo un test de razonabilidad; existen varios, siendo el más importante el *Test de Progresividad*, lo que tienen en común todos estos test y su finalidad, es que todos buscan en lo razonable en un caso concreto, es decir el test es una herramienta argumentativa para generar control constitucional en la interpretación del derecho, lo que les diferencia a estos test son los criterios con los que buscan lo razonable según su objetivo. De todos modos, “(el) objetivo del Test es proteger a los derechos humanos, esta herramienta debe servir para proteger y garantizar derechos, no para anularlos” (Vazquez, 2018, pág. 33).

En concordancia, el test de progresividad, es una herramienta, un método que intenta determinar si se cumple con características básicas establecidas en el mismo principio, recuperando la razonabilidad como el principal aspecto para decidir un caso en algún sentido. Dicho de otro modo, de un buen desarrollo o avance de derechos por parte de las decisiones, políticas públicas, legislación y demás actividades que se encuentran a cargo del Estado, en este caso la ley orgánica de apoyo humanitario, a diferencia del Test de prohibición de regresión que nos coloca en la temática de restricción de derechos.

En resumen, el test de razonabilidad es una herramienta, un método que nos ayuda a aplicar al derecho considerando los principios que van detrás del mismo, y recuperando la razonabilidad como el principal aspecto para decidir un caso en algún sentido. Es por eso que este test se usa para analizar si una ley, política pública, decisión administrativa, etc. cumple con lo que establece la ley suprema, en este caso la Constitución. Es decir que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no cumple con el objetivo de proteger a los derechos del trabajador, así se lo deduce después de analizar el mencionado test.

1.6.5. EL TRABAJO COMO UN DERECHO CONSTITUCIONAL

Acerca del término trabajo, Pablo Rieznik lo define como “una fuerza productiva aparece como un producto del capitalismo, es decir, de las relaciones de producción que son la peculiaridad de la sociedad burguesa” (Rieznik, 2015, pág. s.p). El capitalismo entonces, es un sistema económico que hace que este mismo poder

encuentre una dinámica y un modo de producción creciente con el denominado trabajo.

Es entonces, el derecho al trabajo es una facultad a la que toda persona tiene derecho, además de exigir oportunidades de trabajo para su desarrollo. Es más, corresponde al Estado garantizar el goce del referido derecho, al mismo tiempo de asegurar al trabajador el respeto a su dignidad, existencia decorosa y remuneración justa, también le corresponde adoptar medidas que conlleven a la eliminación de la desocupación y de la subocupación.

Con la breve explicación anteriormente dada, se entiende al trabajo como un derecho que tiene toda persona para realizar una actividad lícita que le permita tener medios que le garanticen una vida digna. En concordancia, la Constitución de la República del Ecuador, dispone a que el "(...) trabajo es un derecho y un deber social además de ser una fuente de ingresos económicos estable para el mismo y base de la economía del país". (Constitución del Ecuador, 2008, Art.33)

El argumento anterior es importante, en razón de que la principal fuente del Derecho del Trabajo es la Constitución ya que dentro de la misma contiene derechos y garantías en relación al trabajador; la peculiaridad fundamental de la Constitución en cuanto al Derecho del trabajo, es la de proteger a los trabajadores, esta interposición del Estado en la relaciones entre trabajadores y empleadores se fundamenta en la necesidad de equilibrar la desigualdad existente entre los antes mencionados, que debe ser regulada para evitar abusos y que funde una fuente de conflicto social.

En el siguiente capítulo se analizara las medidas que por decretos o proyectos de ley se adoptaron para aminorar el impacto económico. Privativamente se estudiara las medidas adoptadas dentro del ámbito laboral, razonando los despidos inhumanos, o aquellas medidas que vulneran los derechos del trabajador. Dicha pandemia ocasiono una desfavorable economía al pueblo ecuatoriano y se le describió como "la peor crisis sanitaria".

Según el Ministerio de Trabajo el estado de excepción ocasiono "173.000 pérdidas de empleo" (Ministerio del Trabajo , 2020, pág. s/n) de personas que laboraban dentro del sector privado y como el decreto presidencial ayudo al empleador de una manera cómoda a despedir a sus trabajadores, bajo esta perspectiva y breve explicación se abordara más adelante temas de gran importancia tanto para el lector como para la

academia como son: reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, durante la declaratoria de emergencia sanitaria por coronavirus COVID-19.

1.7. HISTORIA DE LA ECONOMÍA DEL ECUADOR Y ANÁLISIS LABORAL QUE INDAGA LA CRISIS FINANCIERA ACTUAL

Para empezar, como es de conocimiento propio, nuestro país a lo largo de la historia ha sufrido pérdidas económicas, las cuales de una u otra forma no han permitido que avance y crezca el estado Ecuatoriano. En este sentido, el Banco Central del Ecuador manifiesta lo siguiente:

La economía del Ecuador en los años 90 se caracterizó por varios momentos de inestabilidad económica cuyo corolario fue la gran crisis financiera de finales de siglo. Esto hizo que en el año 1999 el PIB del Ecuador decrezca en 6.3%. Bajo este escenario de crisis y como medida de salvación para mantenerse A partir del año 2000 la economía ecuatoriana se ha logrado consolidar en gran medida, apoyada fuertemente por condiciones externas favorables, como precio del petróleo, las remesas en divisas por parte de los emigrantes y como fue en su momento, la construcción del Oleoducto de Crudos Pesados. (Banco Central del Ecuador, 2010, pág. 7)

Hoy en día, el Ecuador al igual que la mayoría de países a raíz de esta pandemia, sufrió varios desbalances en su economía y desarrollo, para lo cual se creó medidas de Apoyo Humanitario, con el fin de reactivar la economía del país y mantener la estabilidad laboral. En consecuencia, la referida Ley de Apoyo Humanitario trae consigo ciertas disposiciones, como son: reducción de la remuneración y de la jornada laboral, medidas para mantener los empleos etc., empeorando así la situación de la clase trabajadora y estancando aún más a los más vulnerables.

La historia en la economía cumple el “papel del agua en la navegación” (Acosta, 2012, pág. 1), como reiteraba el economista argentino Pedro Paz. Es entonces, innecesario resaltar una sola teoría sobre la economía de cada país sin conocer su historia. En otras palabras, no hay ni abra economía sin historia. Los hechos presentes son producto de decisiones pasadas, la historia brinda una realidad social en el tiempo. En definitiva, “(la) historia es la enseñanza del porvenir: ignorar los tiempos pasados es no ser aptos para los venideros” (Acosta, 2012, pág. 1). Análogamente en este capítulo, se explicará la evolución de la sociedad en el contexto económico para una mejor comprensión del efecto negativo que producen las disposiciones establecidas en los artículos 19 y 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, en el contexto laboral.

Un argumento que fortalece y aporta es el de Marx; quien en su libro *LA FILOSOFÍA COMO TRANSFORMACIÓN: MARX Y EL MARXISMO*, nos habla sobre aquellos aspectos de una realidad que determina que: “En el proletariado la realidad de la verdad, de la justicia y de la libertad se tornan en falsedad, injusticia y esclavitud” (Karl Marx, 1845, pág. 9). En otras palabras, para Marx los principios fundamentales del hombre y su libertad dependen del estatus económico en este caso los trabajadores son una parte débil y son considerados aun del proletariado ya que carecen de tener sus propios medios de producción y se ven en la necesidad de utilizar su fuerza de trabajo a cambio de una remuneración.

Este apartado, presenta una breve explicación de la economía y las relaciones sociales dominantes desde varios años atrás, Ecuador es uno de los territorios más pequeños de América del Sur, su población alcanza los 17.547.021 de habitantes según el INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censo), de los cuales un “57% aproximadamente reside en zonas urbanas. Se estima que una cuarta parte de la población ecuatoriana vive en la pobreza, realidad que alcanza a niños pequeños de 5 ó 6 años de edad que trabajan para ayudar a sus familias” (Montesino, 2008, pág. 4). Bajo este concepto, se confirma que la población ecuatoriana vive en una realidad en la que la pobreza prevalece y la búsqueda de una condición económica donde lo fundamental es el *vivir para sostener a una familia*, se convierte en una problemática muy fuerte para todos.

En concordancia, la historia reciente de Ecuador basado en su economía del siglo XX; según José Leopoldo Montesino en su libro *La Economía Ecuatoriana del Siglo XXI y sus Perspectivas de Comercio Internacional con Países del Asia Pacífico*, habla sobre dos fases distintas: “(una) fase de crecimiento, entre los años 1992 y 1997, con una acentuada recuperación económica, disminución de la inflación y buenas cifras para una serie de indicadores económicos” (Montesino, 2008, pág. 5), donde aplicaron “políticas de ajuste estructural limitando el papel regulador del Estado, reduciendo el sector público, privatizando empresas estatales, eliminando subsidios y fortaleciendo el mercado” (Montesino, 2008, pág. 5). Dicho de otro modo, el objetivo de la mencionada cita era fortalecer la economía, alcanzar una estabilidad mediante estrategias estructurales.

La segunda fase se analiza entre los años de 1997 a 2000 donde la crisis económica del país avanza y no se logra erradicar esta problemática por más que los años pasan, las causas de la baja economía van desde problemas financieros internacionales, reducción del valor del petróleo, corrupción, crisis política basada en el derrocamiento de presidentes que afecto la confianza económica del pueblo y la inestabilidad del mismo.

Después de reflexionar brevemente acerca de la historia sobre la economía del Ecuador, se estudiará la economía en un panorama del mercado laboral y sus diferentes escenarios, como el: empleo, desempleo y subempleo; usando la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo y, los registros de la Seguridad Social con el objetivo de indagar factores que inciden en la reducción salarial.

Conforme a lo mencionado, el presente proyecto expone para mejor sentido del lector un marco conceptual que clasifica a la población y, analiza los factores que conmocionan a la economía del país; uno de ellos, es el nivel de desempleo que existe y, que afecta; empezando también indagando la calidad de empleo de los ecuatorianos, las escasas ofertas laborales que se presentan en el país, los derechos vulnerados; y, de lo cual hasta hoy en día no se ven avances a favor del trabajador y, entre otros contenidos que se consideran importantes para la reflexión.

La conmoción de la economía en un análisis laboral se deduce a que la calidad del empleo se reduce a nivel nacional, “la tasa de empleo adecuado se redujo 5,3 puntos porcentuales y el subempleo se incrementó 5,9” según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo en su libro *Panorama Laboral y Empresarial del Ecuador* (García, 2017, pág. 15), el aumento del subempleo se da por personas que han perdido su empleo un incremento no tan predominante, pero en la crisis que actualmente el país está atravesando el incremento del subempleo sube brutalmente sin ninguna ley que lo regule dejando de lado el empleo adecuado ¹que conlleva a tener una vida nivelada en aspectos de seguridad familiar, derechos a un salario básico o una economía estable dentro de un conjunto social.

¹ **Empleo adecuado:** Personas con empleo que perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo y que trabajan igual o más de 40 horas semanales. (Ministerio del Trabajo , 2020, pág. s/p)

El sistema estadístico nacional tiene el desafío de conceptualizar y diseñar instrumentos que capten de manera amplia y consistente, al empleo, subempleo y desempleo para un exacto análisis de los antes mencionados, en este sentido analizamos a la población económicamente activa en la que se encuentra dividida en dos categorías según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos: las personas ocupadas y las desocupadas, a continuación un dato específico respecto al PEA.

Tabla 1
INDICADORES: POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA

Indicadores Nacionales (en % respecto a la PEA)	mar-19	jun-19	sep-19	dic-19
Tasa de participación global	66,5	66,8	67,8	65,3
Tasa de empleo adecuado	37,9	37,9	38,5	38,8
Tasa de subempleo	18,7	20,3	19,7	17,8
Tasa de desempleo	4,6	4,4	4,9	3,8

Fuente: INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos)

Elaboración Propia

Conforme se desprende la tabla, existe un nuevo incremento significativo de la tasa de desempleo nacional en el 2019 debido al desempleo urbano donde según estadísticas del INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) suben elocuentemente y llega al 6,5%. Este incremento del desempleo urbano se da por el aumento de personas inactivas². Es decir que el desempleo en la zona urbana responde a un problema de la falta de ofrecimiento laboral que existe en nuestro país, esto refleja una caída de los ingresos de los trabajadores, un aumento de la informalidad en cuanto a contratos laborales, también un crecimiento del empleo no remunerado³ o el pago por horas, al incrementar el pago por horas existen desventajas

² La población inactiva son personas de 16 o más años que no se incorporan al mercado laboral, es decir que no son ocupados ni parados. Los grupos que forman este colectivo son los estudiantes, los prejubilados y jubilados, aquellas personas que se dedican a las labores del hogar, los que tienen una incapacidad permanente, otras personas que perciben alguna pensión pero no son ni jubilados ni prejubilados y personas que realizan sin remuneración trabajos sociales o actividades benéficas. (Censos, 2019)

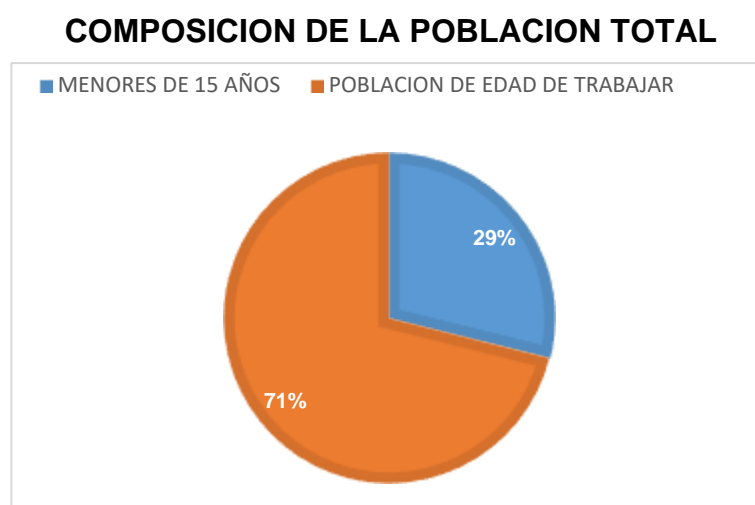
³ Empleo no remunerado.- Lo conforman aquellas personas con empleo que, en el mes anterior al levantamiento de la encuesta, no perciben ingresos laborales. En esta categoría están los trabajadores del hogar no remunerados, trabajadores no remunerados en otro hogar y los ayudantes no remunerados de asalariados/jornaleros. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019, pág. s/p)

en las que se encuentra el trabajador como son: inestabilidad laboral, cualquiera de las partes puede dar por terminado el contrato sin beneficio a una indemnización.

En el área urbana existe la falta de empleos, mientras que en el área rural existe la oferta laboral, pero dicha oferta se vuelve un aumento del subempleo. En esta sección se analizará los principales indicadores de mercado laboral: empleo adecuado, subempleo nacional, empleo no pleno nacional⁴, desempleo nacional esto ayudara a investigar más a profundidad a personas y hogares en un tiempo real.

⁴ Empleo no pleno Nacional.- Son personas con empleo que poseen una insuficiencia en horas y/o ingresos y no tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2019, pág. s/p)

Figura. 1



Fuente: INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos)

Elaboración Propia

En otras palabras, de los 17.547.021 habitantes el 71,1% está en edad de trabajar y de mejorar la calidad de vida tanto de familias como de la economía del país pero ante esta cifra existe un gran número de habitantes desempleados. El desempleo desde la perspectiva de los derechos humanos es la falta de protección del derecho a trabajar, el desempleo es el desequilibrio entre la oferta y la demanda laboral, cuando las tasas laborales aumentan quiere decir que existes personas en el mercado laboral trabajando o buscando empleo. Si el estado no está apto para manejar esta problemática se eleva la tasa de desempleos.

En esta misma línea, el desempleo es una situación que agrava la economía de un país y que se da cuando existe una cantidad considerable de personas desempleadas y que exceden el número de empleos disponibles. En países en desarrollo como es el caso de Ecuador el desempleo se refiere al mercado de empleo formal⁵ y que suele ser más pequeño que el empleo informal⁶.

Cabe recalcar, que el empleo es una base importante para el crecimiento económico y la reducción de la pobreza en un país, generar empleo es la obligación

⁵ El empleo formal incluye a los trabajadores que tienen una relación laboral reconocida y que hacen cumplir sus derechos laborales (tales como seguridad social, beneficios no salariales de liquidación o finiquito al término de la relación de trabajo) (Enríquez, Alejandra y Mariana Galindo, 2015, pág. 2).

⁶ El empleo informal engloba a los trabajadores que, aunque reciben un pago por su trabajo, no tienen una relación laboral reconocida y no pueden hacer cumplir sus derechos laborales (Enríquez, Alejandra y Mariana Galindo, 2015, pág. 2).

del estado para garantizar una vida plena de sus habitantes y el empleo se vuelve un mecanismo de producción en beneficio de la economía del país es decir que para que un país produzca es necesario generar empleo.

1.6. VARIABLE INDEPENDIENTE

Reformas laborales en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

1.7. VARIABLE DEPENDIENTE

La inestabilidad laboral en el Ecuador

CAPITULO II

DE LA TEORIA AL ANALISIS NORMATIVO

2.1. TIPOS DE INVESTIGACION

Este trabajo recoge varios tipos de investigación; razón por la cual, la investigación se caracteriza por ser mixta. En este sentido y, a manera de inicio, se considera oportuno definir al término investigar, como aquel que:

(...) (Lleva) implícito las nociones de seguir pistas, encontrar, preguntar, sondear, inspeccionar. La tarea de investigar es una actividad sistemática que el hombre cumple con el propósito de incorporar nuevos contenidos sobre una materia, o, simplemente, con la finalidad de indagar sobre un tema que desconoce. (Bastar, 2016, pág. 11)

En otras palabras, la explicación anterior, permite profundizar en el estudio de este tema, para así lograr objetivos y conclusiones claras y, sobre todo que aporten a la academia y a la sociedad en su conjunto. A continuación, se reflexionará acerca de conceptos importantes dentro de la investigación, tales como: la investigación bibliográfica, descriptiva y, los métodos generales de la investigación.

2.1.1. Investigación Bibliográfica

Al respecto de esta clase de investigación, la doctrina se pronuncia; específicamente, Barraza en su libro *Metodología de la investigación*, explica que “es el conjunto de elementos detallados que permiten la identificación de la fuente documental impresa o no de la cual se extrae la información” (Barraza, 2017, pág. 33).

En este contexto, vale la pena una recomendación; al momento de realizar una investigación, se debe asegurar la calidad las fuentes bibliográficas existentes para tratar cierto tema, para lo cual se debe realizar minuciosamente una revisión, un análisis, etc, a la información en si para obtener datos certeros. Al respecto, en éste trabajo se cita a varios autores con el fin de esclarecer y debatir acerca de un tema tan actual y relevante.

2.1.2. Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva lo que busca en sí, es comprender el tema estudiado sin explicar o responder por qué se da, sino mediante una información más certera y puntualizada y de esta manera se llega a datos más válidos. En el presente trabajo, se realizará una investigación que defina características más profundas a través de tabulaciones dependiendo el objetivo de la misma.

La investigación descriptiva puede ser cuantitativa o cualitativa, incluyendo las colecciones de información cuantitativa que pueden ser tabuladas a lo largo de un continuo en forma numérica, como las puntuaciones en una prueba o el número de veces que una persona elija usar un cierto rasgo de un programa multimedia, o puede describir categorías de información como el género o los patrones de interacción cuando se utiliza la tecnología en una situación de grupo. (Abreu, 2017, pág. 15)

Es entonces, la investigación descriptiva un método de estudio, en el cual como su nombre mismo lo indica, describe las características. En el caso que se analizará en el presente trabajo, se tratará sin entrar a profundidad en ninguna de estas investigaciones.

2.2. MÉTODOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

Al respecto, se debe indicar que entre los métodos generales que apoyan a la mayor parte de investigaciones científicas, se encuentran los siguientes:

- a) Método inductivo.
- b) Método deductivo.
- c) Método analítico.
- d) Método sintético.

2.2.1. Método inductivo

Es un procedimiento que va de lo individual a lo general, de manera específica, “es el razonamiento que partiendo de casos particulares se eleva a conocimientos generales; o, también, razonamiento mediante el cual pasamos del conocimiento de un determinado grado de generalización a un nuevo conocimiento de mayor grado de generalización que el anterior” (Bastar, 2016, pág. 65).

En definitiva, éste es un método que permite tener conclusiones generales a través de premisas particulares. El método inductivo, es el más usado en el ámbito de la investigación científica, pues a través de ciertos pasos que se debe seguir; como son:

la observación, el análisis, la clasificación, se obtienen conclusiones o hipótesis que dan respuesta a nuestro problema de estudio.

2.2.2. Método deductivo

Acerca de éste método, en el libro *Metodología de la Investigación* de Sampieri “explica que es el procedimiento racional que va de lo general a lo particular. Posee la característica de que las conclusiones de la deducción son verdaderas, si las premisas de las que se originan también lo son”. (Bastar, 2016, pág. 93).

El método deductivo se basa en el proceso intelectual y lógico del pensamiento humano, conocido como razonamiento para lograr su fin el cual es deducir conclusiones lógicas, con sentido y sobre todo verdaderas a través de premisas o fundamentos teóricos ya existentes.

2.2.3. Método analítico

En esta investigación, se destacará el método analítico, en razón de que se reflexionará minuciosamente con el apoyo de doctrina relevante en materia laboral, constitucional, etc. acerca de los fundamentos teóricos de la nueva ley humanitaria; examinando todos y cada uno de sus artículos. Por consiguiente se detalla:

El referido método consiste en la extracción de las partes de un todo, con el objeto de estudiarlas y examinarlas por separado, para ver, por ejemplo, las relaciones entre éstas es decir, es un método de investigación, que consiste en indagar, con el único fin de observar la naturaleza y los efectos del fenómeno. Sin duda, este método puede explicar y comprender mejor el fenómeno de estudio, además de establecer nuevas teorías. (Bastar, 2016, pág. 11)

Este método científico, permitirá reunir toda la información basada en la experimentación y en lo empírico; desglosando elementos básicos del tema que se está estudiando o investigando a fin de comprobar su veracidad mediante datos o estadísticas en hipótesis o premisas.

2.2.4. Método sintético

En este método se logra llegar a una síntesis de todo lo investigado por lo tanto es progresivo, “el método sintético es un proceso de razonamiento que reconstruye un todo, considerando lo realizado en el método analítico” (Bastar, 2016, pág. 43).

Este método lo que hace es un resumen de algo que ya se conoce, es decir, sintetiza de manera ordenada con lo más importante y relevante del tema estudiado con el fin de transmitir al lector de una forma rápida todo lo que trata.

TITULO I

DE LA JORNADA LABORAL

1.1. Definición de la Jornada Laboral

Para empezar, Guillermo Cabanellas en el *Diccionario Jurídico Elemental*, define a la jornada laboral como la “(duración) del trabajo diario de los trabajadores. Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales” (Cabanellas, 1997, pág. 172), es decir son las actividades laborales pactadas entre el empleador y el trabajador expresadas en número de horas que legalmente deben ser cumplidas y que no pueden excederse del máximo legal además el trabajador se encuentra al servicio y órdenes del empleador.

Al respecto, Graciela Monestereolo también menciona en su libro *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*; quien citando a Grisolia, expresa que “(lo) determinante es la enajenación del tiempo del trabajador a favor del empleador, aunque efectivamente no se desarrolle ninguna actividad” (Monesterolo, 2015, pág. 161).

Ahora bien, la jornada laboral tiene diferentes aspectos esenciales como son tiempos de trabajo. En concordancia, en la Conferencia Internacional del Trabajo que se llevó a cabo en octubre de 1919 se evidenció que la jornada máxima diaria era de ocho horas y de cuarenta y ocho semanales. A diferencia del ámbito nacional en una de las primeras leyes obreras y que fue expedida en el año 1916, se determinó que la jornada laboral era de seis días semanales y de ocho horas diarias, sin embargo en el primer Código del Trabajo en 1980 por primera vez se redujo a las cuarenta horas, con los términos que actualmente se mantienen dentro del Código de Trabajo en el artículo 47.

1.2. Clasificación de la Jornada Laboral

Al respecto, de la jornada laboral y, su clasificación; ésta se clasifica: por las horas, por su origen, por la duración, por los días que se va a realizar la actividad laboral y los motivos de la misma, esta distinción resulta importante para determinar condiciones, términos y su pago. El Código del Trabajo en su artículo 47 y 48, clasifica a la jornada laboral en:

- Jornada Especial, se considera jornada especial a todas aquellas jornadas que por necesidad se someten a horarios especiales, el código del trabajo en su artículo 48 especifica que: “Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor” (Codigo del Trabajo , 2012, Art.48).
- Jornada Nocturna, la que se realiza desde las 19H00pm hasta las 06H00am del día siguiente, con un recargo del 25%.

Hablar del tema de jornada laboral es referirnos a aspectos importantes como la organización de una actividad en particular y las condiciones para la ejecución de la misma. En una de las primeras leyes obreras del año 1916 denominada la ley de accidentes de trabajo, se reguló la fijación de la jornada laboral de seis días a la semana y, de ocho horas diarias, es decir de cuarenta y ocho horas semanales. No obstante, dicha ley permitió el recorte de hasta cuarenta y cuatro horas semanales, es en el primer Código del Trabajo de 1980 que se reduce a las cuarenta horas y bajo los términos que actualmente aún se mantienen y que se encuentra concretamente establecido en el artículo 47 del mismo:

La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes. (Codigo del Trabajo , 2012, Art,47)

TITULO II

RELACION Y ESTABILIDAD LABORAL

2.1. Contratos Temporales

Con relación a éste tipo de contratación, se dice que:

Son contratos de temporada aquellos que debido a la costumbre o de la contratación colectiva, se han venido celebrando entre una empresa o empleador y un trabajador o grupo de trabajadores, para que realicen trabajos cíclicos o periódicos, en razón de la naturaleza discontinua de sus labores, gozando estos contratos de estabilidad, entendida, como el derecho de los trabajadores a ser llamados a prestar sus servicios en cada temporada que se requieran. Se configurará el despido intempestivo si no lo fueren. (Codigo del Trabajo, 2005, Art.17)

Los contratos por un tiempo determinado han existido siempre, se dice que las legislaciones más antiguas lo aplicaban sin mayores requisitos y sin que exista el acuerdo de las partes, es decir que este tipo de contratación por un tiempo determinado le daba potestad a la sola voluntad del empleador, gracias a la evolución doctrinaria y legislativa que desarrolló el concepto de la estabilidad laboral y que junto con éste desarrollo, también se ha ido regulando restrictivamente esta modalidad contractual.

El contrato por tiempo definido tendría que ser una causal y fundarse siempre en una necesidad transitoria es decir no permanente. Es así que el contrato especial emergente que se encuentra plasmado en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario resulta no admisible, ya que se encuentra sujeto o derivado de la simple voluntad de una de las partes, encubierta como una apariencia de bilateralidad contractual. En un contrato de esta naturaleza la voluntad del empleador prevalece de modo absoluto, mientras que la voluntad del trabajador está ausente, a no ser la voluntad pasiva y necesaria de aceptación. Admitir el contrato por tiempo definido es permitir que el empleador fije de manera unilateral y hasta arbitraria un plazo cualquiera y un tiempo determinado, es por ello que la Constitución prohíbe este tipo de contratos en su artículo 327, en el cual señala lo siguiente:

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona

empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR , 2008, Art,327)

Sin embargo, existen determinadas prestaciones de servicios concretas con la durabilidad de un tiempo determinado, tales son los contratos por obra o servicio determinado, los contratos eventuales, ocasionales, de temporada.

2.1.1. Estabilidad Laboral

A partir de la entrada en vigencia de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo del Hogar, según el Código del Trabajo, la estabilidad laboral se volvió una regla general, ya que el contrato a tiempo indefinido genera permanencia laboral y para la extinción de dicho contrato solo se producirá por causales debidamente justificados previo visto bueno y detallados en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo. Ahora bien, la llamada estabilidad laboral se dice que se encuentra al inicio de la relación laboral: en el inicio en la prohibición de acuerdos de contratos por tiempo fijo, salvo que se mediere la existencia de una causa justa; de esta manera lo expresa Villavicencio dentro del libro *Los contratos temporales: exposición y crítica*:

La estabilidad laboral no solo está referida a la terminación justificada de la relación laboral (estabilidad laboral de salida), sino también a la imprescindible congruencia que debe existir entre el carácter de las labores a realizar (permanentes o temporales) y la duración del contrato de trabajo (indefinido o temporal), de manera que en materia laboral se impone el respeto al principio de causalidad en la contratación temporal, que señala que solo se puede recurrir a vínculos laborales a plazo fijo cuando las labores a realizar tienen la misma característica. (Villaviciencio, 2012, pág. 3)

Con lo anteriormente mencionado, la estabilidad puede ser definida como la regla necesaria de un contrato de trabajo y mientras se mantenga esta causa y que no exista otra que justifique lo contrario.

2.1.1.1 Definición Doctrinaria sobre estabilidad

El derecho al trabajo está consagrado en la Constitución. Por lo tanto, el Estado tiene la obligación de garantizar a toda la población su pleno goce. En otras palabras, el derecho al trabajo no es más que la protección contra el desempleo y subempleo;

dicha protección esta entrelazada con el derecho del trabajo en el que se sustenta un pilar fundamental que es el derecho a la estabilidad laboral.

Existen diversas posiciones doctrinarias que tratan de fundamentar un concepto en el que respalda el derecho del trabajador a permanecer en su lugar de trabajo; además distintos pensamientos que definen la estabilidad laboral como el del Doctor Joaquín Viteri Llanga, quien en su libro *Derecho Colectivo del Trabajo*, manifiesta que la estabilidad laboral es:

Es el derecho de la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades, con la recíproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive, o hechos legales o justificables que determinen la separación. (Viteri, 2006, pág. 232)

El derecho a la estabilidad no vuelve una obligación de estabilidad laboral sino más bien delimita la arbitrariedad patronal, la estabilidad laboral no solo se enfoca en el trabajador sino también en la familia y la sociedad además tiende a tener interés en la empresa; en el desarrollo eficaz de la actividad laboral. Otro de los autores, en su libro *Estabilidad laboral y flexiseguridad* menciona que la estabilidad es:

(...) (Un) principio dotado de doble proyección: de una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa (interés obvio puesto que el trabajo es medio de vida y vehículo de inserción social de quienes lo prestan), y, de otro lado, una proyección eminentemente económico-productiva, que se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa. (Montserrat, 2014, pág. 54)

Con lo mencionado, se puede aclarar que ante la estabilidad de los trabajadores surgen diversos intereses que motivan a mantener las actividades laborales; es así que los trabajadores propugnan una estabilidad laboral y la protección en el empleo. Sin embargo el interés no solo es por parte del trabajador, sino también del empleador.

Pues bien, la estabilidad laboral tiene ciertas excepciones que se encuentran establecidas en el artículo 14 del Código de Trabajo; aquel que incorpora, los siguientes contratos:

a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;

b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;

c) Los de servicio doméstico;

d) Los de aprendizaje;

e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;

f) Los contratos a prueba;

g) Nota: Literal derogado por Decreto Legislativo No. 8, publicado en Registro Oficial Suplemento 330 de 6 de Mayo del 2008 ; y,

h) Los demás que determine la ley. (Codigo de Trabajo , 2012, Art,14)

La estabilidad laboral tiende a garantizar a las dos partes del contrato y a la sociedad en general; brindando a la vez seguridad económica a la empresa, la estabilidad mínima que establece el Código del Trabajo en su artículo 14 es de un año, con ciertas excepciones que fueron mencionadas anteriormente.

2.2. Terminación del Contrato de Trabajo

Una vez que se haya culminado el período de prueba, se incorpora el contrato indefinido, de 90 días máximo y 15 días en el servicio doméstico, o a su vez que se haya cumplido los preceptos legales para el caso, los contratos se convierten en un contrato indefinido, y para dar por terminados dichos contratos, solo se los puede realizar por causales expresamente establecidas en el código del trabajo en los artículos 169, 172 y 173 que manifiestan lo siguiente:

Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;

2. Por acuerdo de las partes;

3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;

4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;

5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio. (Codigo del Trabajo , 2012, Art.169)

La terminación del contrato es el fin de la relación laboral, el efecto que provoca dicha terminación es cesar la obligación del trabajador de sus actividades y la obligación del empleador es liquidar al trabajador, existen varias causas por las que se puede dar por terminada la relación laboral así lo estableció el inciso anterior.

2.2.1. Causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del empleador

Las causas por las que se puede culminar el contrato de trabajo por parte del empleador, previo visto bueno son las siguientes:

1. Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;
2. Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;
3. Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;
4. Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;
5. Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;
6. Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social. Mas, si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes; y,
7. Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos. (Codigo del Trabajo , 2012, Art.172)

El empleador puede dar por terminado la relación laboral por varias de las causas antes mencionadas, es decir es la terminación del vínculo que une al empleador con su trabajador.

2.2.2. Causas para dar por terminado el contrato de trabajo por parte del Trabajador

Las causas por las que el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno se encuentran establecidas en el artículo 173 del Código de Trabajo, dentro del mencionado artículo, se establece que son las siguientes:

1. Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes;
2. Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,
3. Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio. (Codigo del Trabajo , 2012, Art.173)

Analizando los puntos anteriormente citados, la estabilidad laboral no es más que la protección absoluta del trabajador contra la pérdida de empleo, es decir que es una tendencia a proteger al empleado, a la conservación de su empleo, y no solo evitando el despido arbitrario sino velando por la conservación del vínculo laboral y el respeto de los derechos del trabajador; y, para que se dé por terminada la relación laboral estrictamente consiste en que el trabajador incurra a una falta grave que se encuentre establecida dentro de la normativa legal vigente.

2.3. IMPACTO DE LAS REFORMAS LABORALES

Para empezar, vale la pena indicar que las reformas que aparentemente están enfocadas en la flexibilidad del mercado laboral y, que son urgentes y necesarias, pero se encuentran muy lejos de ser la solución a un problema grave que Ecuador atraviesa desde hace varios tiempos atrás y, que es la monstruosa cantidad de personas que

viven en carencia dentro del mercado laboral; conceptos como: pleno empleo⁷, subempleo⁸ y desempleo⁹, se vuelven básicos para el debate.

Al respecto del subempleo, miles de ecuatorianos se enfrentan al subempleo. En otros términos, sus condiciones de trabajo no son óptimas ni dignas de su calidad de seres humanos. En concordancia, hoy por hoy esta cifra supera a más de cinco millones de ecuatorianos, lo cual conforme las estadísticas oficiales del INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos) “la tasa de subempleo es de 17,8” (Censos, 2019) es decir que la devastación económica y social ecuatoriana sigue creciendo, habrá nuevos desempleados en el 2020, se incrementara la tasa de desocupados y la mayoría de ecuatorianos migraran al empleo no remunerado¹⁰.

Pues bien, se puede señalar que la informalidad laboral va acompañada de un bajo crecimiento económico con consecuencias socioeconómicas inferiores, sus factores más influyentes son: la educación, la escasez financiera, la falta de empresas productivas, los impactos de estos factores influyentes son devastadores; fomentan la corrupción y refuerzan la baja competitividad de las micro y pequeñas empresas.

⁷ Dícese que“(se) está en pleno empleo si cualquiera que busca legítimamente un empleo, puede encontrar un trabajo suficientemente bueno (condiciones de trabajo, movilidad), suficientemente remunerado (salario) y protegido de los azares de los mercados (estabilidad del contrato, protección social en caso de ruptura)” (Trabajo, empleo, actividad*, 2000, pág. 17).

⁸ La OIT, se refiere a éste fenómeno como “trabajar sustancialmente menos que el tiempo completo, pero deseando jornadas más largas, o ya sea como ganar menos de un salario mínimo vital”. (Definiciones Internacionales, 2006, pág. 10)

⁹ La OIT por su parte, definió como desempleadas a todas las personas que tengan más de cierta edad especificada y que, en un día especificado, o en una semana especificada se hallen en las siguientes categorías:

a) Los trabajadores disponibles para el empleo cuyo contrato de trabajo haya expirado o esté suspendido temporalmente, que estén sin empleo y busquen trabajo remunerado;

b) Las personas disponibles para trabajar (salvo caso de enfermedad benigna) durante el período especificado y en busca de trabajo remunerado, que nunca hayan estado empleadas o cuya última situación en la ocupación no haya sido la de asalariada, (es decir ex-empleadores, etc.) o las que hayan estado retiradas de la vida activa;

c) Las personas sin empleo que en el momento de que se trate, estén disponibles para trabajar y hallan logrado un nuevo empleo que deba empezar en una fecha subsiguiente al periodo especificado;

d) Las personas que hayan sido suspendidas temporal o indefinidamente sin goce de remuneración. (Dr. Julio César Neffa, 2005, pág. 11)

¹⁰ Empleo no remunerado.- Lo conforman aquellas personas con empleo que, durante la semana de referencia, no perciben ingresos laborales. En esta categoría están los trabajadores no remunerados del hogar, trabajadores no remunerados en otro hogar y ayudantes no remunerados de asalariados/jornaleros. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos , 2015, pág. 9)

Además, según datos del INEC, el 90% de las empresas en el país son microempresas; estas empresas se dedican al comercio y servicios; y, la remuneración de sus trabajadores en general se encuentra en torno al salario mínimo vital. Dicho de otro modo, los posibles beneficiarios de la flexibilidad del mercado laboral que anteriormente se menciona serán las grandes y medianas empresas. En otras palabras, las reformas actualmente propuestas tendrán bajo impacto, ya que las mismas no logran tener un desarrollo productivo enfocado en una estructura empresarial que favorezca al trabajador, las micro y pequeñas empresas deben absorber esta precariedad laboral y dejar de ser su refugio.

2.4. POLITICA ECONOMICA

Es importante precisar la definición del término políticas públicas, ya que de este modo se entenderá si las medidas que se establecen dentro de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para el crecimiento económico del país, son en base a lo que la Constitución de la República del Ecuador dispone, como políticas económicas se entiende “al conjunto de medidas tomadas en beneficio del crecimiento económico de un país” (Navarrete, 2012, pág. 14), así lo resume Juan Pablo Navarrete dentro de su libro *Política Económica*. Cada país establece determinadas estrategias vinculadas a sus metas y objetivos a través de un plan económico, es así que el estado es el encargado de proveer oportunidades de empleo y no solo eso sino también amparar a los derechos del trabajador como son la estabilidad laboral, sueldo digno, etc, para el goce satisfactorio del mismo.

En términos más específicos Juan Pablo Navarrete Vela en su libro *Política Económica*, define a las políticas públicas como; “el conjunto de instrumentos, procedimientos y medidas que se aplican en un sistema político para controlar el crecimiento económico” (Navarrete, 2012, pág. 10). En otras palabras según la Constitución del Ecuador y dentro del objetivo de las políticas públicas que propaga en el artículo 284 esta; impulsar el pleno empleo, mantener la estabilidad económica con la producción y empleo sostenible y que de manera contraria la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no establece medidas satisfactorias referentes a la estabilidad laboral.

2.5. ATRIBUCIONES DEL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA PARA DICTAR DECRETOS

Para empezar, se entiende por decreto a toda decisión, disposición o mandamiento emanado de una autoridad superior de un poder administrativo, en este caso el Presidente de la República del Ecuador. “Su contenido puede ser general o individual. El acto individual implicará una decisión; el acto general significará una disposición. Los decretos generales sientan reglas de derecho general, abstractas e impersonales” (Andrade, 2014, pág. 26).

Al respecto, la Constitución de la República, en sus artículos 147.13; dispone que las atribuciones y deberes del Presidente de la República, son “(expedir) los reglamentos necesarios para la aplicación de las leyes, sin contravenirlas ni alterarlas, así como los que convengan a la buena marcha de la administración” (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008, Art.147.13). Por su parte, el Estatuto del Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva, decreto Ejecutivo 2428, Registro Oficial 536 de 18 de Marzo del 2002, que establece en su art. 11, las atribuciones y deberes del Presidente de la República y el literal f) que le faculta a “adoptar sus decisiones de carácter general o específico, según corresponda, mediante decretos ejecutivos y acuerdos presidenciales” (ESTATUTO DEL REGIMEN JURIDICO ADMINISTRATIVO DE LA, 2002, Art.11.f). En otras palabras, la competencia del Presidente de la República del Ecuador para realizar decretos esta legítimamente protegida por la Constitución y la norma citada anteriormente, lo que involucra que el Primer Mandatario debe actuar bajo el principio de legalidad siendo uno de los principios fundamentales del Derecho Administrativo.

Es posible concluir, que el señor Presidente de la República, entonces, utilizó la potestad emanada de la Constitución de la República, para regular el desarrollo de la jornada laboral, a través del Decreto Presidencial No1017-17.

2.6. ANÁLISIS DEL DECRETO PRESIDENCIAL NO 1017-17

El objetivo del mencionado acuerdo fue establecer parámetros que ayuden a controlar, tanto la pandemia que se está viviendo, como la economía del país. La dificultad en la que el Ecuador está sumergido se lo denominó como una *calamidad pública* así lo considero el Presidente de la Republica a través del presente Decreto Ejecutivo. En este contexto, se define a la calamidad pública como “un episodio

traumático, derivado de causas naturales que altera el orden económico, social o ecológico y ocurre de manera imprevista” (Decreto Presidencial N°1017, 2020, pág. 16), es por eso que frente a las diferentes situaciones el Estado debe dar respuestas según su competencia, ya que este es un Estado Constitucional de Derechos y justicia y los cambios no deben ser retóricos, sino progresivos con un enfoque a un paradigma de garantizar los derechos del pueblo ecuatoriano. Ahora bien, el Decreto Presidencial No1017-17, hace referencia al estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio Nacional por la declaratoria de emergencia sanitaria por el Covid-19.

2.7.1. Respecto a la Jornada Laboral

Dentro del acuerdo presidencial en su artículo numero 6 habla sobre “cómo se deberá desarrollar la jornada laboral presencial” (Decreto Presidencial N° 1017, 2020, Art.6), esta disposición regia para todas y todos los trabajadores del sector tanto público como privado; además de que claramente señala, que en caso de ser necesario, estos y más días podrían ser prorrogados y, que todos los que realizaban una actividad laboral se acogerán al teletrabajo¹¹.

Aclarando el significado del teletrabajo, varios autores entre ellas Marcela Rodríguez dentro de su investigación *El teletrabajo en el mundo y Colombia* define al teletrabajo como “una forma de organización del trabajo, que implica la prestación del servicio en un lugar distinto a la empresa y utiliza como herramienta fundamental las tecnologías de la información” (Marcela Rodríguez , 2017, pág. 32). En otros términos, es el desempeño del trabajador sin necesidad de su presencia pero desempeñando la misma actividad que lo realiza de manera presencial.

Ante la problemática que está atravesando el Ecuador, el teletrabajo es una opción para el trabajador de mantener su actividad laboral y junto a ello su remuneración justa; esta figura laboral se ha venido desarrollando desde tiempos antiguos específicamente en los años noventa en Europa y Estados Unidos así lo afirma Marcela Rodríguez Mejía en su libro *El teletrabajo en el mundo y Colombia*, en el

¹¹ El teletrabajo es una forma de prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias y especiales de trabajo a través de la cuales el trabajador/a realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador, siempre que las necesidades y naturaleza del trabajo lo permitan, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC), tanto para su gestión como para su administración y control. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, 2016, pág. 5)

Ecuador no todos los trabajadores gozan de tener internet o un computador en su hogar es por ello que esta medida no es muy satisfactoria para algunos.

La personas teletrabajadoras¹², gozarán de los mismos derechos y obligaciones que las personas que realizan sus actividades laborales de manera presencial además la parte empleadora debe mantener una conexión con la persona teletrabajadora con el objetivo de supervisar las actividades laborales otorgadas, así lo establece el artículo 8 del Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190.

Así mismo, para establecer el tiempo de trabajo en esta modalidad, la jornada laboral no puede ser excedida de lo establecido en el Código del Trabajo, la carga de las actividades laborales serán igual al de las personas que realizan la actividad laboral de manera presencial y “el horario de trabajo podrá ser pactado y modificado por las partes” (Acuerdo Ministerial No.MDT-2016-190, 2016, Art.11) bajo esta disposición la Constitución también lo ampara en concordancia con su artículo 33 en el que establece que:

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

Sin embargo, el número de ecuatorianos usuarios de internet y de esta modalidad va en aumento y por esta razón debería existir un análisis de este modelo de trabajo bajo un marco jurídico del Derecho Laboral, ya que ahora tiene un papel fundamental el teletrabajo y por tanto, le corresponde a los legisladores reformar el Código del Trabajo e incluir disposiciones relativas al teletrabajo, puesto que actualmente solo ésta regulado en el Acuerdo Ministerial MDT. 2016-190 de esta manera se podría verificar la correcta aplicación de esta modalidad, incluida la seguridad laboral en relación a lo que establece el Código de Trabajo.

2.7.1.1. Suspensión

¹² Teletrabajador.- Toda persona que tiene calidad de trabajador/a de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo, y que efectúe sus labores mediante teletrabajo fuera de las instalaciones en las que mantiene su actividad el empleador, sea de manera parcial o permanente. (Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190, 2016, pág. 6)

En cuanto al tema de suspensión, es necesario empezar con su definición. En este sentido, Cosmópolis indica que:

La suspensión es, un intervalo pasivo del contrato, un paréntesis en su dinámica, la cesación justificada de la ejecución del contrato de trabajo que, sin afectar su subsistencia, exonera temporalmente al trabajador, y generalmente también al empleador, del cumplimiento de sus obligaciones esenciales. (Cosmópolis, 2017, pág. 481).

Se habla que en este lapso se garantizara “la provisión de servicios básicos, salud, provisión de víveres, seguridad bomberos riesgos, entre otros servicios necesarios” (Decreto Presidencial N° 1017, 2020, Art.6). Esto con el objetivo de que la ciudadanía acate dicho reglamento y de manera segura se abastezcan de las mencionadas provisiones para mantener seguro su diario vivir y a la vez mantendrán su jornada laboral mediante el trabajo desde casa.

No obstante, la suspensión de la que realmente se vivió no garantizó a todos los sectores las provisiones necesarias y mucho menos los servicios básicos de los que se habla en el decreto presidencial No.1017-17, en este caso hablando del internet que fue necesario para realizar el teletrabajo durante la suspensión y mantener sus empleos, privativamente se habla del sector rural, en donde es complicado hablar de temas de tecnología o adaptarse a estos nuevos mecanismos, así lo analiza Manuel Castells en su proyecto denominado *La era informacional* .

Una vez definidos dichos términos y dadas las explicaciones oportunas del decreto presidencial, de la jornada laboral, suspensión, entre otras y para mejor entendimiento del lector avanzaremos con el análisis de los acuerdos ministeriales en el que se fundamentará la explicación de lo que al tema de tesis le compete y que es todo lo relacionado a lo laboral a los derechos del trabajador y si existen o no vulneraciones hacia dichas personas.

2.8. ANÁLISIS DEL ACUERDO MINISTERIAL NRO.MDT-2020-077

2.8.1. Objeto

El objeto de este acuerdo, es el de regular las disposiciones en cuanto a reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la emergencia sanitaria derivada por el Covid-19. En otros términos, que cuando se

habla del objeto, o a manera más explícita del objetivo de este acuerdo se debería hacer referencia a los derechos y obligaciones del colectivo, en este caso los trabajadores y los empleadores. Cabe recalcar, que estas disposiciones deberán respetar los principios de: irrenunciabilidad, de progresividad y de intangibilidad que revisten los derechos de las personas trabajadoras.

Haciendo una breve explicación, el acuerdo ministerial NRO.MDT-2020-077 habla sobre contratos, jornada de trabajo y éstas se encuentran regladas en el Código de Trabajo, y el Ministerio de Trabajo no puede crear otras distintas a las ya establecidas pues esa facultad no ha sido establecida por mandato constitucional o por ley.

El acuerdo manifiesta que debido a la emergencia sanitaria las directrices de este son de orden público, tanto para el sector público y privado. Establecer esta modalidad donde el empleador tiene la potestad de reducir, modificar o suspender las jornadas laborales es desnaturalizar la característica de bilateralidad que establecen los contratos de Trabajo, así también lo ostenta la Constitución en su artículo 327 donde dice que: “La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa” (Constitucion del Ecuador , 2008, Art.327).

2.8.2. Reducción emergente de la jornada laboral

Este acuerdo manifiesta que durante la emergencia sanitaria, por un periodo no mayor a seis meses se podrá ajustar la disminución de la jornada laboral en virtud de la pandemia; estas medidas se aplicaran en base al artículo 47.1 del Código del Trabajo, que dice que:

En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales. (Codigo del Trabajo , 2016, Art.47.1)

En este caso, se argumenta que lo que se necesita es la voluntad de las 2 partes, es decir tanto empleador como trabajador o trabajadores, deben ponerse de acuerdo para que la jornada laboral sea disminuida tomando en cuenta que se puede reducir hasta un límite no menor a 30 horas por semana, durante 6 meses máximo, estos podrían ser renovables por otros 6 meses y por una sola ocasión, dicho acuerdo se puede dar siempre y cuando se tenga la autorización del Ministerio rector del Trabajo.

Ahora bien, el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, dispone que para efecto de la reducción, ésta debe ser bajo la condición de que se considere caso fortuito o fuerza mayor, donde existan imprevistos imposibles de prever y que no pueda realizarse las actividades laborales con normalidad. En este sentido y, lejos de garantizar los derechos de los trabajadores están atentando contra los principios laborales de intangibilidad, progresividad e irrenunciabilidad; esto es que el Estado en lugar de utilizar políticas de protección social interpone políticas de ajuste y de regresión de derechos disponiendo estas medidas inconstitucionales.

Cabe también recalcar, que la legislación ecuatoriana laboral, refiriéndose a la remuneración, aún mantiene los conceptos de sueldo y salario. En este contexto, “(salario) es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado” (Codigo del Trabajo, 2016, Art.80). Es así, que el artículo 20 habla de la reducción de hasta un 55 % del salario del trabajador. En otras palabras, explica que las personas que ganen el sueldo mínimo que establece la Ley y que son \$400 dólares se verían afectados, y el trabajador se seguirá encontrando en desventaja por dicha medida ya que sus ingresos ya no serán de \$400, sino calculando lo dicho anteriormente sería un ingreso de \$180; además de reducirse el aporte de la empresa a la seguridad social.

2.9. ANÁLISIS DE LOS ARTÍCULOS 19 Y 20 DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19

Para empezar, la nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, regula en su artículo 20 la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, durante la declaratoria de emergencia sanitaria a causa del coronavirus COVID-19.

En este contexto, es importante indicar que las disposiciones establecidas en los artículos 19 y 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, no establecen una alianza o respeto a los principios de progresividad y no regresividad (cualquier cláusula, norma, reglamento, disposición contraria a este principio se presume inconstitucional), irrenunciabilidad y de

intangibilidad que resguardan los derechos de las personas trabajadoras. Aquello tomando en cuenta como ya se indicó, que el trabajo es un derecho constitucional.

Además, dentro de la nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario; aquella que es objeto de estudio y reflexión en esta investigación, en su artículo número 2, hace referencia al ámbito de aplicación de la ley, e indica que las directrices de la presente ley se aplicarán para el sector privado; haciendo una observación a esta disposición, se observa que la “reducción de jornada emergente” no aclara dentro de la misma norma sustantiva que rige las relaciones laborales, es por eso que reglamentar una particularidad que no se encuentre en el Código de Trabajo, es un equívoco jurídico.

Haciendo un paréntesis y, como un dato adicional de necesario conocimiento, la referida ley fue aprobada el 15 de mayo de 2020 por la Asamblea Nacional y se indica que el objetivo de la misma es garantizar la estabilidad del empleo frente a la problemática que está atravesando el país y el mundo; la crisis sanitaria, ocasionada por la pandemia derivada del Covid-19. En este sentido, para la preservación de fuentes de trabajo, la nueva ley establece que se impedirá los despidos y que claramente está desarrollado en su artículo 16, aquel que dispone que “(los) trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral” (Ley Organica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, 2020, Art.16); es entonces, que con esta nueva ley no se frenarán ni se impedirán los despidos; tal como la misma anteriormente menciona, ya que en la propuesta de ley no se prohíbe dichas acciones y siguen en desbalance de no protección los derechos del trabajador.

Se debe indicar también que la nueva ley orgánica de apoyo humanitario, al menos en teoría garantiza la estabilidad del empleo, pese a que varios de los derechos reconocidos a favor de los trabajadores son vulnerados, lo cual se considera un retroceso en materia de derechos constitucionales; dentro de las medidas que establece la Ley de Apoyo Humanitario aparentemente ayudan a los hogares a mantener un equilibrio económico mediante diferimiento de créditos, de pensiones educativas y de desahucio en materia de inquilinato, pero la mayor preocupación está en la flexibilidad laboral que otorgan a los empleadores.

2.9.1. Preservación de fuentes de trabajo

Así como también, dentro de esta normativa, en su artículo 16 habla de la preservación de fuentes de trabajo que tienen el fin apoyar la sostenibilidad del empleo y la economía del país, durante la emergencia sanitaria. Cabe recalcar, que será potestad del empleador del sector privado, sobrellevar la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, aplicables por actividades, grupos o lugares de trabajo; establecer o adoptar esta medida es ir en contra de la convencionalidad y la bilateralidad que existe en los contratos de Trabajo.

Al respecto, la Constitución de la Republica, señala que:

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (Constitución del Ecuador, 2008, Art.327)

Es entonces, la relación laboral entre el trabajador y empleador, un suceso de gran importancia, ya que ayuda al beneficio del proceso productivo. Un argumento importante, es el contenido en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 por un periodo no mayor a seis meses, renovable hasta por seis meses más por una sola ocasión; se acordara adoptar la disminución de la jornada de trabajo referida en el artículo 47.1 del Código del Trabajo, en los términos previstos en el mismo código, en virtud de la pandemia provocada por el coronavirus COVID-19.

En este contexto, el Código de Trabajo dispone que:

Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales. (Código del Trabajo, 2016, Art.47)

En caso de que la medida anteriormente mencionada se establezca deberá ser demostrada, que resulta de un caso de fuerza mayor, pérdida o disminución de ingresos.

2.9.2. Contrato especial emergente

En el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, dispone sobre el contrato especial emergente, y manifiesta que dicho contrato deberá quedar por escrito y contener los requisitos que establece el Código de Trabajo, el empleador debe registrar el contrato especial en el SUT, en un período de hasta 15 días y el pago del contrato especial se podrá hacer de cuatro formas: diaria, semanal, quincenal y, mensual. De esta manera las horas que excedan la jornada celebrada deberán pagarse de acuerdo con el artículo 55 del Código de Trabajo, que establece la remuneración por horas suplementarias y extraordinarias. Así se compara, que el mencionado artículo de la presente Ley, establece un *contrato especial emergente*; con el cual, se podrán establecer contratos de media jornada y, las horas se podrán distribuir hasta en seis días de la semana aun vulnerando los derechos del trabajador con esta medida de excederse en sus horas laborables y sin la remuneración justa.

2.9.3. Reducción emergente de la jornada de trabajo

El artículo 20, propone la reducción emergente de la jornada laboral para el sector privado durante la emergencia sanitaria declarada, fundamentándose en lo siguiente:

Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%, debiendo la remuneración del trabajador no ser menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis sanitaria derivada por el Covid-19, 2020, Art,20)

Lo que se describe en el artículo 20 con relación a la reducción, es inconstitucional debido a que existe una vulneración del principio de progresividad de derechos y la prohibición de regresividad que se encuentra contemplado en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, ya que los Estados deben adoptar medidas que garanticen al desarrollo progresivo de la sociedad en este caso retos que enfrenta el Derecho del Trabajo, en el cual no puede existir un retroceso en derechos sino más bien a futuro su debida protección y aplicación.

Ahora bien, en este punto de análisis se hará relación al decreto presidencial No.1017-17, que se empezará enfocándose en la complejidad sobre el tema de *la reducción emergente de la jornada laboral*, especificando que para el cumplimiento de este referido deberá ser debidamente justificado y solo por eventos de fuerza mayor

o caso fortuito. De manera crítica, se analiza que se está transgrediendo el artículo 328 de la Constitución, en el que establece que “(el) pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley” (Constitucion del Ecuador, 2008, Art.328), esto es que si no existe la autorización del trabajador de ser disminuido o descontado no podrá ser válida dicha disposición.

En consecuencia y, siguiendo con el contexto anteriormente mencionado, según la defensoría del pueblo ha identificado situaciones que vulneran el Derecho al trabajo de las cuales son situaciones recurrentes:

No acceso a teletrabajo.

No pago de liquidaciones de haberes al/a trabajador/a.

No pago de remuneraciones.

Quejas o denuncias de trabajadores/as autónomos/as o informales por impedimento en el ejercicio de actividades laborales debido a la emergencia sanitaria por COVID-19.

Reducción de remuneración.

Suspensión de jornadas laborales con cargo a vacaciones.

Terminación de relaciones laborales.

Información general de trabajo en el contexto de COVID-19.

Hostigamiento o acoso laboral por denuncias de irregularidades en el trabajo. (Defensoría del Pueblo, 2020, pág. 3)

Estos reportes se relacionan a la terminación que existe de las relaciones laborales masivas durante el confinamiento, en concordancia con el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo en el que se habla de la terminación del contrato por caso fortuito o fuerza mayor.

La Defensoría del Pueblo, exhorta a garantizar el derecho a la protesta social ante la regresividad de derechos laborales que contempla la ley humanitaria en el país frente a la problemática en el que los empleadores se verán beneficiados al poder contar una mayor producción del trabajador, pero estos verán sus obligaciones económicas reducidas y los derechos del trabajador sin ningún amparo. Bajo estas circunstancias, la ley establece un retroceso histórico de inestabilidad laboral porque regresa a la figura de la contratación por horas que está prohibida por la Ley.

Además, en el artículo 16 hace referencia a poner a las dos partes, empleador y trabajador, en condición de igualdad, cuando el trabajador siempre estará en situación de desventaja con el empleador y más en estos tiempos en los que Ecuador vive una emergencia sanitaria en la que afecta también al empleo y a la economía, además también sería una afectación a los derechos humanos de las personas trabajadoras.

Y para concluir con el segundo capítulo, es importante agregar que la Constitución y el código del trabajo, velan por los derechos del trabajador puesto que desde años atrás ha sido vulnerado por parte del empleador quien a su conveniencia veía lo más favorable solo para el pasando por encima de las leyes, vulnerando derechos que le competen al trabajador, por eso lo que se busca es una equidad en todo el sentido de la palabra para que tanto empleador como trabajador sean pilares fundamentales y sean de ayuda mutua.

CAPITULO III

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Por último, es evidente también, que la estabilidad laboral y los derechos del trabajador, se han visto afectados por las disposiciones que existen en la citada ley, promulgada a raíz del contexto de la pandemia y la emergencia sanitaria; sobre todo, en lo referente al contrato especial emergente que se encuentra establecido en el artículo 19 de dicha Ley; planteando que esta disposición genera inestabilidad laboral. En concordancia y, lejos de garantizar los derechos de los trabajadores están atentando contra uno de los principios que guía el Derecho Laboral, como es el de progresividad.

Se concluye también en base al análisis del test de razonabilidad, que las disposiciones establecidas en la Ley de Apoyo Humanitario son inconstitucionales, siendo que incumplen con el principio de progresividad que pregona la Constitución y que hace referencia a que este principio no es más que una exigencia inexcusable del principio de igualdad, en palabras más resumidas y en materia laboral que define a igual trabajo, igual remuneración. Además, que el Estado no ha adoptado medidas que garanticen el desarrollo progresivo de la sociedad, dando como resultado la

inestabilidad laboral en la que se encuentra el trabajador con la disposición planteada en el artículo 19 de la misma ley que se refiere a los contratos por tiempo definido.

Es más, se concluye con el presente trabajo académico y, luego de analizar las disposiciones establecidas en los artículos 19 y 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, en relación con el Derecho Laboral y, en concreto con la progresividad de los derechos de los trabajadores; es posible darse cuenta que, el derecho al trabajo se ha plasmado en las legislaciones del mundo como resultado de las innumerables trasgresiones y afectaciones hacia los derechos del trabajador; consecuencia de ello, la Constitución de la República, consideró que el trabajo es un derecho y un deber social, base de una economía familiar; es decir, que mediante el trabajo y la conservación del mismo se obtiene recursos económicos que permiten cubrir las imperantes necesidades del trabajador y de todos quienes dependen de él.

Y finalmente, es menester concluir que todo trabajador o trabajadora tiene derecho a la garantía de permanencia en su trabajo y que con un contrato de tiempo definido no se le está dando importancia al derecho que tiene el trabajador, en tal sentido que la estabilidad laboral es un derecho esencial para la justicia laboral.

Posterior a lo expresado y, en beneficio de la sociedad trabajadora, se recomienda lo siguiente:

- I. Que el artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador sobre políticas económicas se efectivice y de esta forma se impulse el pleno empleo y se promueva la estabilidad laboral; incentivando la producción local de esta manera se generará empleo y se fortalecerá la economía.
- II. Que la Asamblea Nacional, instaure mecanismos de participación de los sujetos a quienes van a afectar las leyes; y que además instaure mayores espacios de participación de actores vitales, tales como: los trabajadores, no solamente a través de los sindicatos y demás asociaciones profesionales de trabajadores, los representantes de los empleadores y, el Estado; a través de mesas de diálogo.

- III. Que la Asamblea Nacional realice un plan gradual, incluyendo aspectos referentes a la protección social, producción y empleo, y que promuevan la recuperación de la economía local, aportaría al buen desarrollo no solo económico sino a la protección del trabajador y su estabilidad laboral.
- IV. Se recomienda también que el gasto público debe estar direccionado hacia las necesidades urgentes de la población y correctamente administrado para que el sistema de seguridad social se fortalezca y puedan las prestaciones del seguro de desempleo responder efectivamente, frente al riesgo de desempleo.

Referencias

- (s.f.). Obtenido de file:///C:/Users/LENOVO/Desktop/TESIS/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf
- Decreto Presidencial N° 1017. (Marzo de 2020, Art.6). Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Decreto_presidencial_No_1017_17-Marzo-2020.pdf
- Decreto Presidencial N°1017. (Marzo de 2020). Obtenido de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Decreto_presidencial_No_1017_17-Marzo-2020.pdf
- Abreu, J. L. (2017). *Hipótesis, Método & Diseño de Investigación*.
- Acosta. (12 de Mayo de 2012). *Breve Historia Económica del Ecuador*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/39507025/brevehistoriaeconomicadelecuador-120829170336-phpapp01.pdf?1446069019=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DBrevehistoriaeconomicadelecuador_12082917.pdf&Expires=1597168307&Signature=WxUrFvvo7gvHG
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. (Agosto de 2016). Obtenido de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190. (Agosto de 2016). Obtenido de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf

- Acuerdo Ministerial No.MDT-2016-190,. (Agosto de 2016, Art.11). Obtenido de http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/10/Acuerdo_Teletrabajo_WEB.pdf
- Acuerdo Ministerial Nro, MDT-2020-077. (Marzo de 2020, Art.7). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202-077.pdf>
- ACUERDO MINISTERIAL NRO.MDT-2020-077. (Marzo de 2020, Art.5). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202-077.pdf>
- ACUERDO MINISTERIAL NRO.MDT-2020-077. (Marzo de 2020, Art.6). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202-077.pdf>
- Acuerdo Ministerial Nro.-MDT-2020-080. (Marzo de 2020, Art.1). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2020-080-signed.pdf>
- Acuerdo Ministerial Nro-MDT-2020-08. (Marzo de 2020, Art.3). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2020-080-signed.pdf>
- Acuerdo Ministerial Nro-MDT-2020-08. (marzo de 2020, Art.4). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2020-080-signed.pdf>
- ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2020-080. (Marzo de 2020, Art.2). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2020-080-signed.pdf>
- Andrade, W. P. (2014). *Maestrias en Derecho* . Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3898/1/T1402-MDE-Molina-Analisis.pdf>
- Aragón, D. A. (Marzo de 2019). Principio de progresividad en las relaciones de trabajo. *Principio de progresividad en las relaciones de trabajo*. Quito , Ecuador.
- Ávila , R. (2012). *Los derechos y sus garantías*. Quito-Ecuador.
- Banco Central del Ecuador. (18 de Septiembre de 2010). *La Economía Ecuatoriana luego de 10 años de Dolarización*. Obtenido de <https://contenido.bce.fin.ec/documentos/PublicacionesNotas/Notas/Dolarizacion/Dolarizacion10anios.pdf>
- Barraza, M. C. (2017). *Metodología de la Investigación* . Mexico.
- Bastar, S. G. (2016). *Metodología de la Investigación*. México.
- Belmonte, R. (2008). Obtenido de <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=genero+pdf>

Cabanellas. (1997). *Diccionario Juridico*.

Cabanellas Guillermo . (1997). Obtenido de <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbnxwcm95ZWNo2RlanVyaXNwcnVkdW5jaWFjZnJlGd4OjczNTczNGVkmWZjMzM5Nzg>

Cabanellas Guillermo. (1993). *Diccionario Juridico Elemental* .

Calduch Cervera , R. (2014). *Metodos y tecnicas de investigacion*. Madrid.

Carvajal, F. F. (18 de septiembre de 2017). *Derecho laboral individual y de la seguridad social*. Obtenido de <http://derelaboralpoligran123.blogspot.com/2017/09/que-es-derecho-laboral-fernando-flores.html>

Censos, I. N. (2019). *Indicadores Nacionales (en % respecto a la PEA)*. Quito.

Codificacion, L. C. (2005). *Codigo Civil*. Quito.

Codigo Civil . (2005, Art.11). Quito.

Codigo Civil. (2005, Art.11). Quito.

Codigo de Trabajo . (26 de Septiembre de 2012, Art,14). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Codigo de Trabajo . (28 de Marzo de 2016). *Codigo del Trabajo*. Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/www.EcuadorLegalOnline.com_CODIGO_DEL_TRABAJO_2017.pdf

Codigo del Trabajo . (26 de Septiembre de 2012, Art,47). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Codigo del Trabajo . (Septiembre de 2012, Art,47). Obtenido de <file:///C:/Users/LENOVO/Desktop/TESIS/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Codigo del Trabajo . (26 de Septiembre de 2012, Art.169). Obtenido de <file:///C:/Users/LENOVO/Desktop/TESIS/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Codigo del Trabajo . (26 de Septiembre de 2012, Art.172). Obtenido de <file:///C:/Users/LENOVO/Desktop/TESIS/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Codigo del Trabajo . (26 de Septiembre de 2012, Art.173).

Codigo del Trabajo . (28 de Marzo de 2016, Art.47.1). Obtenido de www.EcuadorLegalOnline.com

Codigo del Trabajo . (28 de Marzo de 2016, Art.82). Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/www.EcuadorLegalOnline.com_CODIGO_DEL_TRABAJO_2017.pdf

(28 de Marzo de 2016, Art.173.2). *Codigo del Trabajo*. Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic.-2005.

Codigo del Trabajo. (28 de Marzo de 2016, Art.47). Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/www.EcuadorLegalOnline.com_CODIGO_DEL_TRABAJO_2017.pdf

Codigo del Trabajo. (28 de Marzo de 2016, Art.7). Obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/www.EcuadorLegalOnline.com_CODIGO_DEL_TRABAJO_2017.pdf

Codigo del Trabajo. (28 de Marzo de 2016, Art.80). Obtenido de www.EcuadorLegalOnline.com

Codigo Organico General de Procesos, COGEP. (2015). Quito.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos . (2016). *Derecho Humano al Trabajo y Derechos Humanos en el Trabajo* . México .

Comité de Derechos Económicos, S. y. (28 de Mayo de 1985). *DerechosHumanos.net*. Obtenido de <https://www.derechoshumanos.net/ONU/ComiteDerechosEconomicosSocialesCulturales-CESCR.htm>

Concepto y Definiciones . (2017). *Diccionario*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/principios/>

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR . (2008). Quito,Ecuador.

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR . (20 de Octubre de 2008, Art,327). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Constitucion de la Republica del Ecuador . (20 de Octubre de 2008, Art.33). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (2008, Art,11). Quito,Ecuador.

Constitucion de la Republica del Ecuador. (2008, Art.147.13). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Constitucion de la Republica del Ecuador. (2008, Art.327). Quito .

Constitucion de la Republica del Ecuador. (2008, Art.33). Quito.

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR. (2008, Art.34). Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

Constitucion del Ecuador . (2008, Art.327). Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>

Constitucion del Ecuador. (2008, Art.1).

Constitucion del Ecuador. (2008, Art.326).

- Constitucion del Ecuador.* (2008, Art.328). Quito-Ecuador.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San Jose).* (1969). Costa Rica.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos. (1969). En *Pacto San José*. San José, Costa Rica.
- Cosmópolis, M. P. (2017). *SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO*. Obtenido de http://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w24028w/c_u2_02.pdf
- Courtis, C. (2006). *Principio de Regresividad*.
- Coutrot, T. (2000). Trabajo, empleo, actividad*. En *La Ciudadanía Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo* (pág. 17). Buenos Aires: CLACSO, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Defensoría del Pueblo. (2020). Monitoreo sobre vulneraciones de derechos humanos., (pág. 15).
- Diccionario Juridico Elemental. (2015). Obtenido de http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/work/sites/fdcs/resources/PDFContent/419/Diccionario%20Jur%C3%ADdico.pdf
- Dr. Julio César Neffa, L. D. (2005). *Actividad, empleo y desempleo*.
- Ecuador, A. N. (2017). *Codigo Organico Administrativo*.
- Ecuatoriana, L. (22 de Junio de 2020, Art,20). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis sanitaria derivada por el Covid-19*. Obtenido de <https://lexadvisorecuador.com/wp-content/uploads/2020/06/Ley-Organica-COVID19-062020.pdf>
- El código orgánico de la producción, comercio e inversiones. (2014). Quito.
- El código orgánico de la producción, comercio e inversiones. (2014). Quito.
- Enríquez, Alejandra y Mariana Galindo. (Agosto de 2015). Obtenido de https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoemployment.pdf?m=1453
- ESTATUTO DEL REGIMEN JURIDICO ADMINISTRATIVO DE LA. (18 de Marzo de 2002, Art.11.f). Obtenido de http://www.oas.org/juridico/spanish/mesicic2_ecu_anexo19.pdf
- Federico, Z. (s.f.). *La estabilidad Laboral* .
- García. (2017). *Instituto Nacional de Estadística y Censos · INEC*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Bibliotecas/Libros/Panorama%20Laboral%202017.pdf>
- General, A. (1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.
- Hernandez Sampieri , R. (2014). *metodologia de la investigacion*. Mexico.

- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos . (Septiembre de 2015). Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2015/Septiembre-2015/Presentacion_Empleo.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (Diciembre de 2019). Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-diciembre-2019/>
- Karl Marx. (1845). *LA FILOSOFÍA COMO TRANSFORMACIÓN*. Obtenido de https://www.ies-mcatalan.com/departamentos/filosofia/temas_montil/9-Marx.pdf
- Köhler, G. (2006). Definiciones Internacionales. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 10.
- Legislacion. (2005). *Codigo del Trabajo*. Quito.
- (2020, Art.16). *Ley Organica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19*.
- Londoño, M. y. (2019). El principio de progresividad en materia de Derechos fundamentales. *Revista de Abogacia*.
- Marcela Rodriguez . (2017). *El trabajo en el mundo y Colombia* . Venezuela .
- Ministerio del Trabajo* . (14 de Junio de 2020). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/>
- Ministerio del Trabajo . (16 de Enero de 2020). Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/en-2019-se-registro-incremento-de-empleo-adecuado-y-reduccion-del-desempleo-boletin-oficial-1249-16-de-enero-de-2020/#:~:text=Quito%2C%20Pichincha.,marzo%20y%20diciembre%20de%202019.>
- Monesterolo, G. (2015). *Curso de Derecho Laboral Ecuatoriano*. Loja.
- Montesino. (Enero de 2008). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3379/337930326004.pdf>
- Montesino. (Enero de 2008). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3379/337930326004.pdf>
- Montserrat, Juan Orlando. (Julio de 2014). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849004.pdf>
- Moreno, G. (2012). Los principios del derecho laboral y la seguridad social. En G. Moreno, *Los principios del derecho laboral y la seguridad social* (págs. 168-183). Cali.
- Navarrete Vela Pablo . (2012). Obtenido de http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Politica_economica.pdf
- Ochoa, A. (05 de Marzo de 2020). Jornada de Trabajo en el Ecuador. Cuenca, Ecuador.

Ordóñez, P. O. (27 de Enero de 2020). La Vulneración del Derecho al Trabajo por Parte de la Normativa Laboral. Cuenca, Ecuador .

Principios Constitucionales. (31 de Enero de 2019). Obtenido de <https://www.significados.com/principios-constitucionales/>

Rieznik, P. (2015). *Trabajo, una definición antropológica*. Obtenido de <https://razonyrevolucion.org/textos/revvyr/prodetrab/ryr7Rieznik.pdf>

Vazquez Daniel . (26 de Septiembre de 2018). Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4254/15.pdf>

Velazques, J. R. (2018). LA PROGRESIVIDAD: UN PRINCIPIO PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS. “UN APORTE PARA EL ANÁLISIS DE LA AMPLIACIÓN DEL TRABAJO DIURNO EN. Bogotá, Colombia.

Villaviciencio Ríos, Alfredo. (2012). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/5336/533656142022.pdf>

Viteri Llanga Joaquin . (2006). Obtenido de [http://biblioteca.udla.edu.ec/client/es_EC/default/search/detailnonmodal/ent:\\$002f\\$002fSD_ILS\\$002f0\\$002fSD_ILS:11914/one?qu=Viteri+Llanga%2C+Joaqu%C3%ADn&ic=true&te=ILS&ps=300&h=0#contentTag](http://biblioteca.udla.edu.ec/client/es_EC/default/search/detailnonmodal/ent:$002f$002fSD_ILS$002f0$002fSD_ILS:11914/one?qu=Viteri+Llanga%2C+Joaqu%C3%ADn&ic=true&te=ILS&ps=300&h=0#contentTag)

ANEXOS

Tabla. 1
INDICADORES: POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA

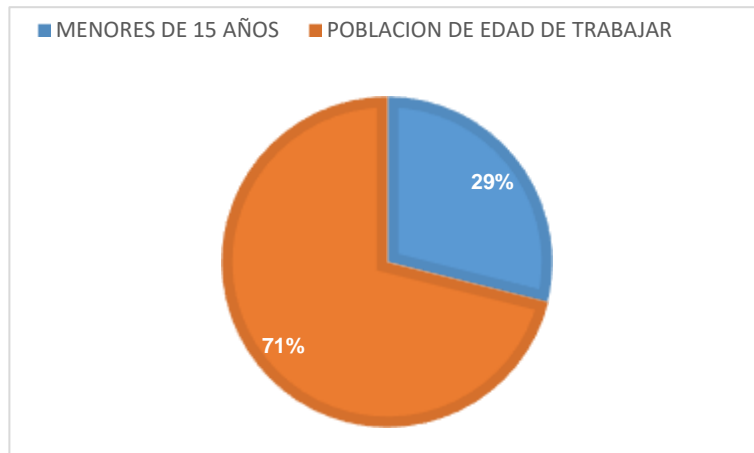
Indicadores Nacionales (en % respecto a la PEA)	mar-19	jun-19	sep-19	dic-19
Tasa de participación global	66,5	66,8	67,8	65,3
Tasa de empleo adecuado	37,9	37,9	38,5	38,8
Tasa de subempleo	18,7	20,3	19,7	17,8
Tasa de desempleo	4,6	4,4	4,9	3,8

Fuente: INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos)

Elaboración Propia

Figura. 1

COMPOSICION DE LA POBLACION TOTAL



Fuente: INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos)