



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURSPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ACUERDOS SUSCRITOS ENTRE
TRABAJADOR Y EMPLEADOR DURANTE LA EMERGENCIA
SANITARIA CONFORME A LA JERARQUÍA NORMATIVA**

**Informe final de titulación previo a la obtención del título de abogado de los
juzgados y tribunales de la república del Ecuador**

AUTOR

Paulina Lisbeth Torres Coque

TUTOR:

Dr. Galo Iván Masabanda Analuiza

AMBATO-ECUADOR

2022

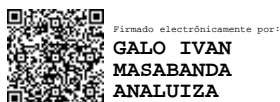
A. PÁGINAS PRELIMINARES

CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ACUERDOS SUSCRITOS ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADOR DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA CONFORME A LA JERARQUÍA NORMATIVA

Aprobación del tutor

Yo, Dr. Msc. Galo Iván Masabanda Analuiza en calidad de Tutor del Trabajo de Titulación con el tema: **“CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ACUERDOS SUSCRITOS ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADOR DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA CONFORME A LA JERARQUÍA NORMATIVA”**, de la señorita Torres Coque Paulina Lisbeth, egresada de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, de la Universidad Técnica de Ambato; certifico, que dicho Trabajo de Titulación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a Evaluación del Tribunal de Grado que, el Honorable Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 15 de febrero de 2022



.....
Dr. Msc. Galo Iván Masabanda Analuiza
C.C. 1803454964
TUTOR

Autoría del trabajo de titulación

Yo, Paulina Lisbeth Torres Coque, manifiesto que la realización del presente trabajo de titulación: “CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ACUERDOS SUSCRITOS ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADOR DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA CONFORME A LA JERARQUÍA NORMATIVA”, es de mi completa autoría, constituyéndose un trabajo de investigación original, pues las temáticas se han desarrollado mediante una exhaustiva recopilación de información, por lo que los criterios, resultados y conclusiones establecidos en el presente trabajo investigativo, son de mi entera responsabilidad.

Ambato, 15 de febrero de 2022



.....
Paulina Lisbeth Torres Coque

C.C. 0504078627

AUTORA

Derechos de Autor

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato para que pueda utilizar esta tesis como un documento disponible para la lectura, consulta y proceso de investigación, según la normativa institucional.

Cedo los derechos primordiales de mi tesis, con fines de difusión pública, además apruebo la reproducción de esta tesis conforme las reglamentaciones de la Universidad, siempre y cuando esto no suponga una garantía económica y se respete mis derechos de autoría.

Ambato, 15 de febrero de 2022



.....
Paulina Lisbeth Torres Coque

C.C. 0504078627

AUTORA

Aprobación del tribunal de grado

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación: “CONSTITUCIONALIDAD DE LOS ACUERDOS SUSCRITOS ENTRE TRABAJADOR Y EMPLEADOR DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA CONFORME A LA JERARQUÍA NORMATIVA”, presentado por la señorita Paulina Lisbeth Torres Coque, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato. Autorizando su presentación ante los organismos correspondientes.

Ambato, 2022

Para constancia firman:

.....

PRESIDENTE

.....

MIEMBRO

.....

MIEMBRO

Dedicatoria

Con inmenso amor a mi querida madre Paulina Coque, por ser mi más grande apoyo, mi fuente de inspiración y fortaleza para el desarrollo de este trabajo de titulación.

Paulina Lisbeth Torres Coque

Agradecimiento

Mi gratitud infinita a mis padres Paulina Coque y Vinicio Torres, hermanos Alex y Karla Torres y, especialmente a mis abuelitos Fausto Coque y Fanny Prócel, por darme la oportunidad de crecer personal y académicamente en esta época de pandemia.

Agradezco al tutor Dr. Msc. Galo Masabanda y a todas las personas que colaboraron en el desarrollo de esta investigación.

Paulina Lisbeth Torres Coque

Índice general de contenidos

A. PÁGINAS PRELIMINARES	ii
Aprobación del tutor	iii
Autoría del trabajo de titulación	iv
Derechos de Autor	v
Aprobación del tribunal de grado	vi
Dedicatoria.....	vii
Agradecimiento	viii
Índice general de contenidos	ix
Índice de tablas.....	xi
Índice de figuras	xii
Resumen Ejecutivo.....	xiv
Abstract.....	xv
B. CONTENIDOS.....	1
CAPÍTULO I.-MARCO TEÓRICO	1
1.1. Antecedentes investigativos	1
1.1.1.Síntesis histórica de la teoría pura del derecho y la jerarquía normativa	1
1.1.2. La construcción escalonada del orden jurídico y su concepción en general	6
1.1.3. Evolución del derecho del trabajo	12
1.1.3.1. Consideraciones del derecho del trabajo y sus fuentes	14
1.2. Objetivos	17
1.2.1. Objetivo general	17
1.2.2. Objetivos específicos	18
CAPÍTULO II.-METODOLOGÍA.....	20
2.1. Materiales	20
2.2. Métodos	21

CAPÍTULO III.-RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
3.1. Resultados y análisis.....	26
3.1.1 Acuerdos laborales dentro de la jerarquía normativa según la Constitución de la República del Ecuador	26
3.1.2. ¿Qué acuerdos pueden aplicarse entre trabajadores y empleadores en la legislación laboral ecuatoriana?.....	40
3.1.2.1. Interpretación constitucional y conflictos normativos: principios constitucionales y principios laborales.....	49
3.1.3. Constitucionalidad del capítulo III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y realidad laboral de los acuerdos celebrados entre trabajador y empleador durante la pandemia por Covid-19.....	60
3.1.4. Garantía de los derechos fundamentales del trabajador en los acuerdos celebrados entre trabajadores y empleadores.....	73
3.2. Verificación de hipótesis	79
CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	83
4.1. Conclusiones.....	83
4.2. Recomendaciones	85
C. MATERIALES DE REFERENCIA	85
Referencias bibliográficas	85

Índice de tablas

Tabla 1	15
Clasificación del derecho	15
Tabla 2	17
Cuadro descriptivo de las fuentes internas y externas del Derecho del trabajo	17
Tabla 3	24
Población	24
Tabla 4	34
Clasificación de los Decretos en el Ecuador	34
Tabla 5	36
Acuerdos ministeriales para el cumplimiento del Capítulo III de la LOAH.....	36
Tabla 6	41
Preceptos constitucionales vinculados al Derecho del trabajo	41
Tabla 7	44
Convenios y tratados internacionales de la OIT ratificados por el Ecuador	44
Tabla 8	47
Acuerdos que pueden celebrarse entre trabajador y empleador en la legislación ecuatoriana según el Código de Trabajo	47
Tabla 9	61
Medidas adoptadas por trabajadores dependientes en la relación laboral durante la pandemia por Covid-19	61
Tabla 10	71
Características de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo	71
Tabla 11	76
Control de la reducción de salario y jornada de trabajo	76

Índice de figuras

Figura 1	11
La construcción escalonada del orden jurídico de Kelsen.....	11
Figura 2	28
Jerarquización de las leyes del Ecuador con enfoque en la pirámide kelseniana	28
Figura 3	39
Jerarquía de normas del Derecho del Trabajo en Ecuador	39
Figura 4	48
Figuras jurídicas para la sostenibilidad del empleo en tiempos de pandemia por Covid-19 en el Ecuador	48
Figura 5	51
Clases de interpretación constitucional	51
Figura 6	53
Métodos y reglas de interpretación jurídica constitucional y legal	53
Figura 7	54
Otros métodos de interpretación.....	54
Figura 8	57
Población económicamente activa según género y edad.....	57
Figura 9	58
Conocimiento de las normas laborales expedidas en tiempos de pandemia	58
Figura 10	59
Prestación económica realizada durante la pandemia por Covid-19.....	59
Figura 11	63
Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos según la LOAH.....	63
Figura 12	65

Voluntariedad de los trabajadores y empleadores para terminar, suspender o modificar las condiciones de la relación laboral	65
Figura 13	67
Respeto de la jornada reducida por parte del empleador.....	67
Figura 14	68
Sueldo por la modificación de las condiciones económicas de la relación laboral	68
Figura 15	74
Estados financieros puestos en conocimiento de los trabajadores	74
Figura 16	77
Nivel de cumplimiento de las necesidades básicas frente a la modificación salarial y jornada de trabajo	77
Figura 17	78
Derechos garantizados con la aplicación de las medidas dispuestas en la LOAH.	78

Resumen Ejecutivo

La crisis sanitaria mundial ocasionada por la Covid-19 impactó enormemente el desarrollo de actividades sociales-económicas, en Ecuador se decretó el estado de excepción el 16 de marzo de 2020. Esto produjo conflictos jurídicos relacionados al Derecho Laboral y para mitigar este problema se expide normativa emergente como: la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH), que hasta la actualidad genera serias controversias jurídicas, por la aplicación de acuerdos entre trabajadores y empleadores, que pretenden secundar la “sostenibilidad del empleo”, pero generan la interrogante: ¿Los convenios celebrados entre trabajadores y empleadores durante la pandemia por Covid-19, que modifican el salario y jornada laboral se superponen y vulneran principios y derechos constitucionales como la irrenunciabilidad y remuneración justa?. Al respecto, esta investigación es significativa debido al enfoque analítico doctrinario, jurisprudencial y legal sobre las temáticas: jerarquía normativa y suscripción de convenios, que fijan nuevos salarios, suspenden o reducen la jornada laboral, además se verifica el cumplimiento del ordenamiento constitucional ecuatoriano respecto de derechos, principios y garantías. La temática corresponde a la línea de investigación: políticas públicas, derecho y sociedad; por ello se realiza un estudio descriptivo, empleando la metodología cualitativa-cuantitativa, que inicia recopilando información sintetizada mediante la lectura de fuentes secundarias y se complementa con la aplicación de encuestas. Así se obtiene como resultado primordial, la confirmación de la vulneración de derechos fundamentales producida por la celebración de acuerdos entre trabajadores y empleadores. Por consiguiente, se propone la derogatoria de la LOAH, que inobserva la normativa constitucional e internacional relativa a derechos del trabajador.

Palabras clave: acuerdos, LOAH, jerarquía, constitucional, conflictos normativos

Abstract

The global health crisis caused by Covid-19 had a huge impact on the development of social-economic activities, in Ecuador a state of exception was decreed on March 16, 2020. This produced legal conflicts related to Labor Law and to mitigate this problem, a emerging regulations such as: the Organic Law of Humanitarian Support (LOAH), which until now generates serious legal controversies, due to the application of agreements between workers and employers, which intends to support the "sustainability of employment", but generates the question: agreements entered into between workers and employers during the Covid-19 pandemic, which modify wages and working hours overlap and violate constitutional principles and rights such as inalienability and fair remuneration? In this regard, this research is significant due to the doctrinal, jurisprudential and legal analytical approach on the topics: normative hierarchy and signing of agreements, which set new salaries, suspend or reduce the working day, in addition to verifying compliance with the Ecuadorian constitutional order regarding rights, principles and guarantees. The theme corresponds to the line of research: public policies, law and society; For this reason, a descriptive study is carried out, using the qualitative-quantitative methodology, which begins by collecting information synthesized by reading secondary sources and is complemented by the application of surveys. Thus, as a primary result, the confirmation of the violation of fundamental rights produced by the conclusion of agreements between workers and employers is obtained. Therefore, the repeal of the LOAH is proposed, which fails to observe the constitutional and international regulations regarding worker rights.

Keywords: agreements, LOAH, hierarchy, constitutional, normative conflicts

B. CONTENIDOS

CAPÍTULO I.-MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes investigativos

1.1.1. Síntesis histórica de la teoría pura del derecho y la jerarquía normativa

El Derecho “es una regulación institucional (...) o solución jurídica dada a problemas planteados por la vida del hombre en sociedad” (Martiré, 1977, p. 35). Esto implica el desarrollo del Derecho como una disciplina que, ha evolucionado a lo largo del desarrollo de la civilización humana para ofrecer un estado de armonía y convivencia equilibrada entre seres humanos. En este sentido, el Derecho se vincula con otras disciplinas como la Filosofía que, ha ofrecido grandes aportes a las ciencias jurídicas que hasta la actualidad prevalecen como corrientes doctrinarias y por ende fuentes de derecho.

La Teoría Pura del Derecho plantea concepciones básicas vinculadas al ius naturalismo e ius positivismo; que considerando su origen filosófico en la historia se debe tomar en cuenta la doctrina de grandes filósofos como Sócrates (470 - 399 a. C) quien defendía la justicia y su ideología se direccionaba a la búsqueda del bien accionar humano que, se encuentra internamente en el hombre, así también destaca su metodología de *preguntas y respuestas, diálogo y mayéutica*¹ aplicada en la búsqueda de la verdad. Entonces, el aporte socrático al Derecho no constituye un “saber político, sino las condiciones para un hacer político justo (...) es una clara dimensión de saber y querer hacer lo justo” (Samour, 2014, p. 27). La filosofía

¹ Métodos empleados para alcanzar la verdad y despertar la conciencia; se aplica una serie de preguntas a las que el mismo individuo encuentra las respuestas, se complementa con el diálogo donde se recogen opiniones para reflexionar y finalmente ocurre la mayéutica o alumbramiento del conocimiento.

ofrecida por Sócrates se reduce a la naturaleza humana y sus exigencias innatas que únicamente requieren ser descubiertas y aplicadas correctamente en la sociedad, así se deduce que Sócrates posee una inclinación iusnaturalista.

Siguiendo el legado de Sócrates, se desarrolla la filosofía de Platón (427 - 347 a. C) que, apegado al concepto de justicia discierne entre los conceptos de ley y razón; nociones que permiten determinar si una ciudad posee justicia o no. Para ello, concibe a la ley como tal, bajo dos parámetros: primero, si dicha ley es compatible con la razón y segundo, si su aplicación es acatada por toda la sociedad a la que pretende normar, solo de este modo podrá hablarse de justicia, porque esta comprende la elección de la forma de vivir que cada persona realiza, formando un modelo de vida general para una colectividad (Escobar, 2001).

Ya para el siglo IV a.C, se puede concretar los postulados de Aristóteles, quien diferencia la “justicia natural (phusikón) como fuerza en todos los lugares y no depende de una opinión; y justicia legal (nomikón) que puede originarse indiferentemente (...) pero una vez establecida, se impone” (Hobuss, 2009, p.134). Esto induce a reflexionar la idea del ius natural como aquello que es inmutable debido a que su funcionamiento por naturaleza está determinado, mientras que el ius positivo es prescrito por voluntad del hombre, y por ende está sujeto a variaciones.

La doctrina aristotélica distingue la justicia legal y natural mediante la descripción de ejemplos que detallan situaciones cotidianas de la vida u obras literarias, pretende explicar la existencia de la ley particular y común; donde la ley particular es aquella que gobierna una ciudad y consta como norma escrita, mientras que la ley común no es realmente escrita, sino que es empleada con base a la costumbre o acuerdo unánime entre los ciudadanos (Hobuss, 2009).

La distinción entre el derecho natural y positivo tiene su origen con el ideal de alcanzar la verdadera justicia llamada también justicia política, pues esta dependerá

del caso y los hechos, porque no siempre la ley escrita ofrece una justicia real; al ser escrita por el hombre se ajusta a su realidad social y requiere de constantes modificaciones, mientras tanto la ley común o natural se sujeta a cuestiones predeterminadas por la naturaleza por lo que puede considerarse inmutable o casi perfecta bajo ciertas excepciones.

Continuando con los legados doctrinarios, es indispensable considerar la ideología de Santo Tomás de Aquino (TdA) (1225-1274), quien contribuye de manera innegable al derecho, pues comparte la filosofía aristotélica y emplea también, preceptos de San Agustín; desarrollando conceptos jurídicos y políticos como: derecho natural, ley, justicia y bien común. TdA defiende su ideología basándose en la razón natural o filosofía y en la experiencia, para finalmente complementarla con la teología (Ruiz, 2016). La concepción de justicia es muy relevante para TdA, quien lo define como *aquello que le corresponde a cada uno, ni más ni menos*, lo que denota su tendencia por lo justo natural o iuspositivismo. No obstante, Santo Tomás no niega la existencia del derecho positivo y su vínculo con la justicia, por lo que ratifica que el perfeccionamiento de la justicia se produce mediante el respeto a la legalidad (derecho positivo) y el respeto a la dignidad del individuo (derecho natural).

Comprendidos los antecedentes doctrinarios y conceptos básicos que preceden al Derecho y sus corrientes ideológicas vinculadas a una teoría de derecho, destaca Immanuel Kant (1724-1804) quien es considerado el “hombre del derecho, porque toda su filosofía tiene una inspiración jurídica” (López Hernández, 1992, p. 395). Kant es precursor de una ideología que analiza de una forma crítica a lo que el denomina la *razón pura*. Para ello examina el conocimiento especulativo y científico, los cuales son propios de la metodología de estudio aplicada por los juristas para juzgar posibilidades teóricas de asuntos legales.

La doctrina Kantiana distingue varios conceptos como: a) *acción*, vinculada a la facultad humana de hacer o no ciertas acciones; conocido como principio de determinación, si este principio se relaciona con la conciencia se produce el arbitrio,

y, por otro lado, si la razón se atañe a la determinación surge la voluntad. b) La *libertad*, aparece como una causal directa de la voluntad porque nace de la razón práctica. c) *Ley*, para comprender este término, Kant asevera que toda costumbre o moral, posee una forma de regla, ley o norma, mismas que pueden ser de libertad y de la naturaleza; las leyes de libertad pueden denominarse como positivas, porque el hombre se obliga con ellas porque es libre de hacerlo, mientras que las leyes de la naturaleza penden de una condición empírica, por lo tanto, se sujetan a una causalidad mecánica.

Concibiendo estos conceptos, Kant desarrolla la *Metafísica de las costumbres*² que unifica a la Ética y al Derecho, en razón de la facultad legisladora que implica la esencia de estos conceptos. Estas nociones poseen en común el principio de libertad, que para Kant es la base de las leyes y se agrega además el *imperativo categórico*³ que, bajo una concepción amplia (obligación incondicionada de praxis) se tiene como resultado al derecho, mientras que un imperativo categórico estrecho o ético genera la moralidad. Consecuentemente, el filósofo describe 4 elementos o nociones que intervienen en el imperativo categórico como: la obligación, el deber, la acción y la persona. Así, puede considerarse a esta obra como uno de los primeros intentos de analizar al derecho de una forma íntegra y pura (Kant, 1785).

Seguidamente Immanuel Kant escribe el libro “Principios metafísicos de la teoría de derecho (1796)”, obra que denota una concepción positivista y está direccionada a desarrollar la primera Teoría de Derecho. Respecto a esta teoría, según la ideología Kantiana se concibe al Derecho como la “*ciencia de las leyes morales* divididas en éticas y jurídicas (...) donde la ética como ciencia de las leyes de libertad ofrece legalidad válida para la Teoría del Derecho, que se funda en principios y no en el empirismo jurídico” (Alvarado, 2006, p. 203-204). De este postulado, se deduce que Kant adopta directamente una tendencia ideológica basada en el positivismo y acepta

² Libro de Immanuel Kant *Fundamentación de la metafísica de las costumbres* (1785); desarrolla conceptos referentes al conocimiento moral y filosófico empleado para el estudio jurídico

³ Kant instituye el imperativo categórico como un precepto autónomo que, no posee injerencias ideológicas o empíricas, sino que es independiente y posee una capacidad reguladora.

de cierta forma la separación del Derecho y el empirismo, con el objetivo de ofrecer una seguridad jurídica que es aplicable tanto en a sociedad jurídica como moral.

Finalmente, el jurista Hans Kelsen (1881-1973) es quien consolida la obra maestra objeto de estudio de esta investigación; la *Teoría Pura del Derecho* (1934-1960). Previo al desarrollo de este libro, Kelsen fue catedrático en la Universidad de Viena en 1911, época en la que publicó la “Teoría de Estado y Derecho”, además realizó aportes en la Constitución Federal republicana y democrática de Austria en 1920, desde ese año hasta 1930 fue Magistrado del Tribunal de Justicia Constitucional, en los siguientes años fue catedrático en otras universidades hasta el año de 1939 donde abandonó Europa debido a la Segunda Guerra Mundial, posteriormente decide domiciliarse en los Estados Unidos, para el año de 1942 ejerce la cátedra de Ciencia Política en la Universidad de Berkley y entre los años 1945 y 1952 trabaja para las Naciones Unidas en calidad de asesor jurídico.

Cabe destacar que, durante los años de estudiante, Kelsen es partidario de la Escuela neokantiana, donde se analiza el sentido objetivo y absoluto de lo justo con la finalidad de evitar errores propios de la aplicación del derecho; esto forma su pensamiento doctrinario para iniciar la búsqueda de una teoría de derecho con pureza jurídica. Por ello, la Teoría Pura del Derecho surge como una forma de disciplinar al Derecho de una manera íntegra y sin contaminaciones políticas, económicas, sociales... Considerando que, esta ciencia es resultado de aquello que el hombre regula mediante una norma jurídica, concebida desde lógicas y razones diversas que, la vuelven inestable y ecléctica, y por ende susceptible de errores en cuanto a la aplicación en su afán de alcanzar la “justicia” (Cárdenas, 2006).

La Teoría de Kelsen es pura debido a la estricta separación de las ciencias políticas, económicas o sociales con el Derecho, así también busca la desvinculación del derecho natural, para alcanzar un enfoque meramente positivo. En este sentido, la Teoría Pura del Derecho se constituye como una ciencia, mas no como una política jurídica. En esta obra, Kelsen plasma la divergencia que existe entre Derecho y naturaleza, puesto que, el primero se relaciona con el estudio de la sociedad y su

regulación mediante “un conjunto de obligaciones cuyo incumplimiento impone sanciones” (Cárdenas, 2006, p. 152). Mientras que, la naturaleza responde al principio de causalidad (causa-efecto); en el que todos los elementos que la conforman se relacionan unos con otros.

De este modo, la interpretación de la ciencia natural se sujeta al principio de causalidad, que se vincula a su vez con la norma de retribución; donde toda causa o acción tiene su efecto, por ello el Derecho natural se apega más a una justicia basada en el comportamiento moral social (Vergara, 1987). A diferencia de esto, Kelsen sostiene que, el Derecho se interpreta mediante el principio de imputación, considerando que, la sanción dada a un individuo no es efecto del acto ilícito como tal, sino de lo prescrito en la ley que, prohíbe o autoriza una conducta. Es decir, el acto creador de derecho es resultado del postulado o acto jurídico plasmado en la norma legal que, regula la conducta de los hombres de la sociedad en la cual, dicha norma posee validez legal.

1.1.2. La construcción escalonada del orden jurídico y su concepción en general

Kelsen desarrolla la explicación de una construcción escalonada del orden jurídico a partir del capítulo V “Dinámica Jurídica”; donde la teoría escalonada tiene lugar debido a la coexistencia entre una multiplicidad de normas que, deben guardar unidad jurídica para alcanzar la validez legal y esto se logra respetando la esencia y reglamentación de la norma jerárquicamente superior y principalmente la observancia de las disposiciones de la norma fundante que es la constitución. En este sentido, Kelsen inicialmente desarrolla una explicación de: principio estático y principio dinámico, que dan lugar a dos clases de sistemas de normas y permite comprender la validez legal, según sea un sistema normativo estático o dinámico.

Gallo (2017) asevera que, el principio dinámico implica la inferencia lógica jurídica, que va desde la norma general a la particular y las normas de orden estático son comprendidas y respetadas por su contenido normativo, que regula la conducta del hombre, pero dicho contenido tiene su fundamento de validez o razón de ser en otra norma mayor. Esto implica que las normas estáticas están subordinadas a otras normas, por lo tanto, se produce un orden particular sujeto a lo universal y como tal, su fundamento de validez radica en la norma fundante básica, bajo la cual se ordenó su creación (Kelsen, 2013).

A diferencia de esto, el sistema de normas dinámico parte de la comprensión de la norma fundante, que determina las reglas de la producción normativa general; es decir, a partir de esta norma fundante se producen las demás normas generales e individuales, debido a facultad de autoridad normadora que tiene. En cuanto al fundamento de validez, la norma fundante posee un contenido válido innato siempre y cuando, dicho contenido sea aceptado como evidente y real por la sociedad que se subordina a ella, una vez aceptada como evidente no cabe buscar su fundamento de validez, sino que únicamente ha de presuponerse (Kelsen, 2013).

Cabe señalar, que puede surgir la unión del principio dinámico y estático, cuando existe una interacción permanente del entre estos dos sistemas normativos que están presentes en una misma jurisdicción (Estado), además esta unión sucede, cuando la norma fundante faculta a una autoridad normadora a implantar otras normas, que a su vez tienen la capacidad de delegar su autoridad y expedir normas que regulen la conducta de los sujetos sometidos a su regulación legal. Por lo tanto, se entiende que al concurrir un sistema normativo en el cual se produjeron normas particulares, la validez legal estas, se sujeta a la norma fundante (principio estático), y la validez de esta norma fundante básica debe ser obedecida estrictamente por la aceptación de su contenido normativo como válido (principio dinámico).

Consecuentemente, Kelsen relaciona los conceptos: validez legal y orden jurídico (jerarquización); donde el precepto de validez tiene su fundamento metafóricamente

en la existencia de una norma superior que, es creadora de normas inferiores. Esto, debido a promulgación de una norma fundamental que determina la forma y circunstancias bajo las cuales se han de obedecer las reglas impuestas por el Derecho. Para comprender de una mejor forma la lógica deóntica, bajo la doctrina Kelseniana; existen normas jerárquicamente superiores (premisa mayor) que constituyen una *conditio per quam*, el enunciado terminal o conclusión posee validez y sentido, mientras que las normas inferiores (premisa menor) pueden aportar con detalles a la conclusión mediante circunstancias fácticas, pero esto no implica que la premisa menor es fundamento de validez de la premisa mayor.

La validez de la premisa mayor radica en su naturaleza de norma fundante básica, pues esto le concede a dicha norma la capacidad o competencia para ser fuente creadora de otras normas válidas, que pertenecen al mismo sistema jurídico y responden a un solo orden. Por esto, no cualquier norma es creadora de derecho, sino únicamente se crean leyes mediante la norma suprema, que ofrece un sentido de unidad jurídica ante la multiplicidad de leyes; caso contrario, podría generarse un cuestionamiento al fundamento de validez legal.

En cuanto a la validez legal del norma fundante básica o Constitución; se discierne que, esta posee un sentido lógico-trascendental debido a su promulgación expresa e imposición legal y efectiva bajo un procedimiento determinado. En este sentido, la norma fundante básica no es resultado de la libertad de albedrío social o invención social, sino que es una norma con eficacia legal que ha respetado un proceso de creación y expedición conforme a Derecho. Cabe señalar, que la configuración de la validez legal de la Constitución, a parte de la creación y promulgación legal, requiere de la eliminación total de todo cuestionamiento a su validez objetiva dentro de un sistema normativo; constituyéndose así, como premisa la mayor de un ordenamiento jurídico (Kelsen, 2013).

Ya para en numeral 35 del libro “Teoría Pura del Derecho”, se detalla la *construcción escalonada del ordenamiento jurídico* que, considerando la naturaleza

dinámica del derecho, se concibe que el sistema jurídico no posee un solo plano, en el cual todas las normas tienen la misma equivalencia legal, sino que existe una construcción escalonada, que jerarquiza las normas jurídicas. Esto en razón de distinguir aquellas normas que predominan sobre las demás al momento de aplicarlas en la sociedad. La interpretación de la jerarquía normativa se sujeta a principios y consideraciones legales propias del Estado, pero siempre respetando la existencia de la norma suprema, garantizando la validez y priorización del ordenamiento jurídico adecuado de un Estado.

En este sentido, el ordenamiento jurídico de un Estado comprende un sistema de normas, donde sin importar la multiplicidad de leyes o normatividad jurídica, todas ellas responden a un solo fin; regular la conducta humana. Esto implica, la coexistencia entre normas como un conjunto orgánico ordenado que, efectiviza la unidad jurídica; sin olvidar la existencia de una norma fundamental como fuente común que da lugar al orden jurídico normativo. De este modo, ya es posible denominar a la teoría Kelseniana de la “construcción escalonada del orden jurídico” como “principio de jerarquía normativa” que, se configura como un principio, debido a que es el *origen de algo*, y bajo la concepción aristotélica de principio que lo define como: aquello que procede en el orden de ser, hacer y conocer. Es decir, un principio funge como fuente o raíz de la cual nace algo y se constituye como fundamento primordial de una ideología (Lalanne, 2015).

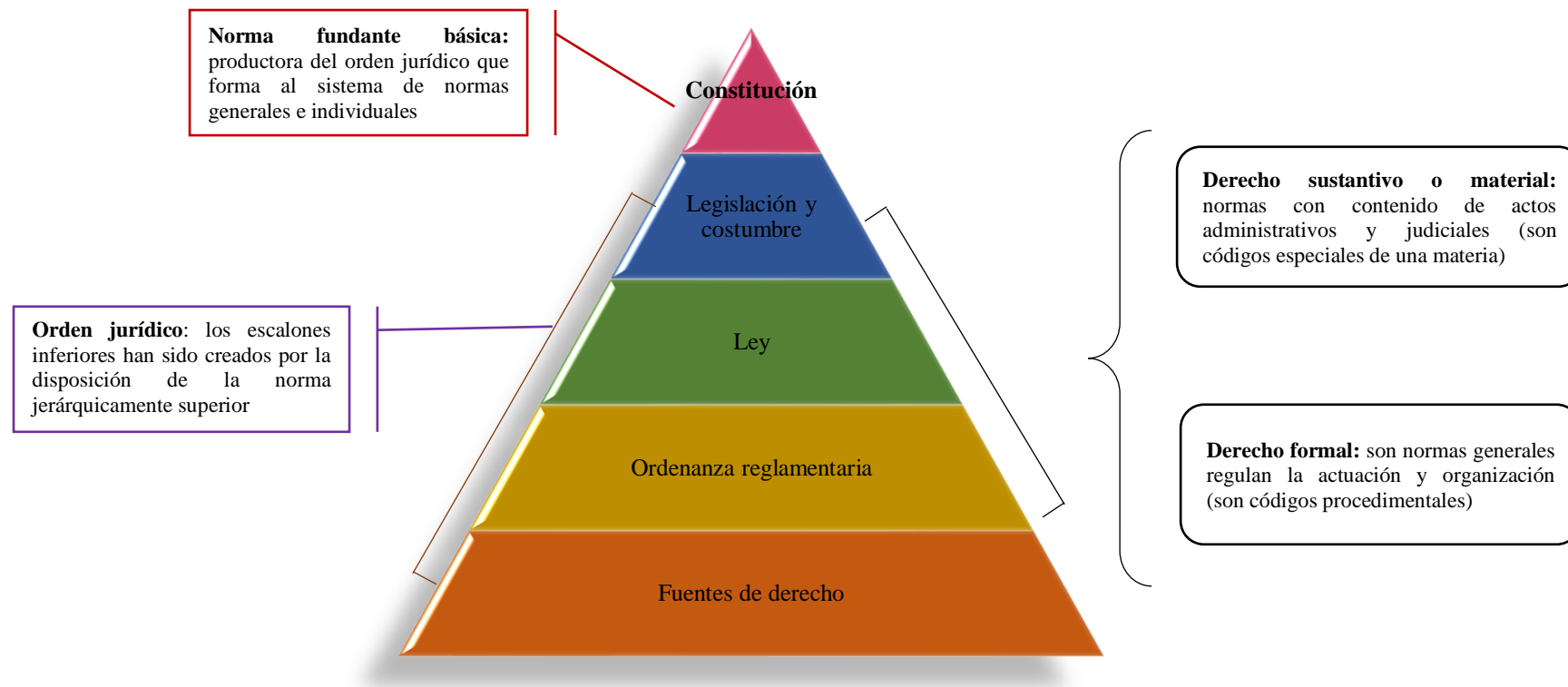
La jerarquía normativa tiene suma importancia en el derecho positivo, pues constituye un “principio estructural esencial que dota al ordenamiento jurídico de seguridad jurídica” (García y Girón, 2012, p. 13). Este principio permite deducir el orden e importancia de aplicación de leyes en un Estado de Derechos; puesto que, la jerarquía normativa configura la prelación de normas, limitándolas a un alcance mayor o menor dependiendo de su naturaleza jurídica, debido a la naturaleza de las normas que, son resultado de la voluntad humana; la expedición e imposición de normas se realiza por la autoridad facultada, pero con completa observancia a las normas de rango superior, para gozar de completa validez legal.

La razón de ser de la pirámide kelseniana, se debe a la coexistencia de diversas fuentes o normas estructuradas de manera piramidal; por lo que, en la cúspide se encuentra la Constitución debido a su naturaleza única y carácter de norma suprema, consecuentemente se desprenderán las demás leyes (normas secundarias) que buscan regular la conducta humana de una forma más particular (García y Girón, 2012). Por ende, el sistema de normas implica una construcción jerárquica de mayor a menor; donde la norma suprema es la fundante de todas las demás leyes, por lo tanto, la validez de las normas derivadas depende de la eficacia legal de la superior y anterior (Verdú, 1989). Esto causa que la base de la pirámide se ensanche conforme se expiden más leyes, debido a la necesidad de regulación social de conductas específicas; entonces cada escalón posterior posee una jerarquía menor y coexiste con un mayor número de normas.

En este sentido, Kelsen muestra una teoría escalonada del orden jurídico, donde inicialmente argumenta la procedencia de las normas y su validez legal, posteriormente las jerarquiza, debido a que no todas las leyes tienen la misma equivalencia legal, y finalmente demuestra que, a pesar de existir una construcción escalonada de normar, todas ellas respetan un principio de unidad, que se evidencia mediante la relación de validez y la concordancia legal existente entre normas. De este modo, se grafica didácticamente la *construcción escalonada del orden jurídico*, propuesta por Kelsen en su libro *Teoría Pura del Derecho*, en el capítulo quinto “Dinámica Jurídica”:

Figura 1

La construcción escalonada del orden jurídico de Kelsen



Nota: Detalle de la prelación de normas y características del orden jurídico. Fuente: Kelsen, 2013, Teoría Pura del Derecho (1960).

1.1.3. Evolución del derecho del trabajo

El trabajo como una práctica aplicada en la sociedad aparece desde tiempos de antaño, pero no siempre fue considerado como un derecho y sobre todo como una figura objeto de regulación legal. Considerando las etapas de la historia, se podría hablar desde Edad Antigua, donde la sociedad únicamente se dividía en esclavos y hombres libres (Reyes y Bouzas, 2017). Los esclavos eran aquellos individuos sometidos a realizar trabajos sin contraprestación; eran seres humanos carentes de derechos, que realizaban actividades para sus dueños sin recibir ninguna remuneración.

Ya para finales de la Edad Antigua, en Roma se empezó a observar las “las primeras nociones del trabajo por cuenta propia, libre y retribuida (...) estas nuevas formas contractuales apegadas al Derecho Civil (...) regulaban las nuevas formas de prestación de servicios” (Boza, 2014, p.15). La modalidad de trabajo asalariado se denominaba arrendamiento de servicios y era ofrecida por aquellos esclavos que habían alcanzado su libertad o a su vez, por hombres libres que tenían una condición económica precaria (romanos sin propiedades). Posteriormente se fue desarrollando el de Derecho del trabajo que, se ajustaba a la realidad social romana aplicando contratos como: *locatio conductio operarum*⁴ y el *locatio conductio operis*⁵; a partir de esta época el Derecho del trabajo va tomando lugar en la historia del mundo jurídico.

Otro hito importante que impacta en el derecho del trabajo en la Edad Media, es la aplicación de relación servil que se produjo en la época del feudalismo; donde las “invasiones bárbaras generaban inseguridad personal y patrimonial, que obligaba a los siervos de la gleba (...) a someterse al señor feudal a cambio de protección,

⁴ Contrato mediante el cual, el trabajador (locador) debía ofrecer su fuerza de trabajo y obedecer al empleador (conductor).

⁵ Contrato más liberal, donde el trabajador (arrendador) realizaba un trabajo propio de sus conocimientos para entregar una obra en concreto como producción de muebles o armas.

debido a los peligros del exterior producidos por la época” (Carvajal, 1978, p.41). Hasta este punto, en la relación laboral se evidencia un vínculo de desigualdad entre patrono y trabajador, pues en ambas etapas tanto como en la esclavitud y el feudalismo, los trabajadores no eran individuos libres e iguales ante la ley.

El Derecho del Trabajo adquiere una verdadera modificación y regulación a finales de la Edad Moderna con el inicio de la Revolución Industrial; este suceso marca el inicio del reconocimiento de derechos laborales, considerando la explotación y opresión aplicada por los patronos capitalistas hacia el proletariado. La Revolución Industrial marca los más claros precedentes del derecho laboral, mientras que con la Revolución Francesa (Edad Moderna) se produce una equiparación de derechos de los trabajadores y aparecen ante la sociedad como personas iguales, merecedoras de libertad legal y social (Reyes y Bouzas, 2017). Esta concepción ha perdurado hasta la actualidad; por lo que, se asume que en la Edad Contemporánea es la época con mayor sistematización y constante atención legal para la regulación de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores.

En cuanto a la historia ecuatoriana, se puede enmarcar como antecedentes del Derecho Laboral al periodo comprendido entre los años 1890 a 1920; donde tuvo auge el sector productivo que, generó empleo masivo durante el boom cacaotero, además del establecimiento de grandes fábricas azucareras, el ferrocarril y servicios públicos. Por lo que, se generaron agremiaciones obreras, impulsando así el sindicalismo en el Ecuador; esto produjo un gran impacto en la legislación del país, pues para 1909 se celebró el Primer Congreso Obrero que, tenía la finalidad de mejorar las condiciones sociales del proletariado, mediante expedición de leyes que garanticen una verdadera protección de derechos laborales, especialmente protección frente los accidentes de trabajo.

Posteriormente, para el año de 1915 el presidente de la República Leonidas Palza en reconocimiento de los obreros, decreta como día feriado el 1 de enero. Ya para el año de 1938 la Confederación de Obreros del Ecuador (COE) junto con la alianza obrero-

campesina logran la expedición del Código de Trabajo en el Ecuador; propendiendo el mejoramiento de las condiciones de la relación laboral. Desde este punto, el Derecho laboral se ve regulado por la Constitución del Ecuador (2008) y el Código de trabajo (2005) que continúan vigentes hasta la actualidad, pese a las diversas reformas que, la evolución social obliga a realizar en materia laboral con el objetivo de adecuarse a la realidad (Pérez, 2017).

1.1.3.1. Consideraciones del derecho del trabajo y sus fuentes

El Derecho del trabajo constituye una regulación de las relaciones laborales producidas entre las personas, así también existe la presencia de otros elementos como: “la autonomía sectorial, condiciones y medio ambiente de trabajo y la acción del Estado” (Capón Filas, 1998, p. 1). En este sentido, el Derecho del Trabajo comprende un conjunto de principios y normas que regulan todos los vínculos laborales, derechos y en general todo el marco normativo relacionado al trabajo humano, para equiparar todas las cuestiones jurídicas emergentes de la relación laboral existente entre el trabajador y el empresario o empleador (Reyes y Bouzas, 2017; Tejedo, 2013).

Es indispensable considerar que el derecho posee una clasificación global, que es el Derecho Público y Privado; en cuanto al Derecho Público se caracteriza por estar comprendida por las normas que regulan la actividad estatal y de sus instituciones públicas, así como todas las relaciones existentes con el Derecho público, siempre y cuando el Estado actúe oficialmente en calidad ente regulador o institución de poder, que actúa en el ejercicio de sus funciones públicas frente a los particulares. A diferencia de esto, el Derecho privado norma las relaciones producidas entre particulares o en ciertos casos, relaciones con el Estado o sus organismos públicos, pero la finalidad de estas relaciones posee un carácter privado, de modo que ninguna de las partes actúa con poder estatal.

En cuanto al Derecho del Trabajo no es posible ubicarlo en una clase específica del Derecho, sino que este ocupa un lugar intermedio entre lo público y privado, porque algunas normas que lo regentan poseen una procedencia y un carácter público y otras privado; como es el Caso del Código de Trabajo ecuatoriano (Derecho Público) y por otro lado los contratos de trabajo o convenios colectivos (Derecho Privado). Pese a la distinta naturaleza de las normas, amabas tienen un carácter regulador de la relación laboral entre empleadores y trabajadores. Así, puede graficarse la clasificación del Derecho de la siguiente forma:

Tabla 1

Clasificación del derecho

Clases de Derecho	Ramas del Derecho
Derecho público	Derecho internacional público
	Derecho político
	Derecho administrativo
	Derecho penal
	Derecho procesal
	Derecho financiero
	Derecho comunitario (Unión Europea)
Derecho privado	Derecho del trabajo
	Derecho internacional privado
	Derecho civil
	Derecho mercantil

Nota: Detalle las ramas del derecho y ubicación del derecho del trabajo. Datos tomados de “El derecho del trabajo” (2005).

El Derecho del trabajo regula la relación laboral predeterminada entre el empresario y el trabajador, relación que se caracteriza por tener cuatro elementos: Voluntad: el trabajador posee la libertad de trabajar para una u otra persona, así como tiene la potestad de dar por finalizada la relación laboral en cualquier momento; Por cuenta

ajena: implica que los frutos del esfuerzo y trabajo realizado, son cedidos al empleador para quien se ofrece la actividad laboral; Dependiente: existe una relación de subordinación, donde el empleador condiciona al trabajador sobre el tiempo, lugar y modo de realizar la actividad laboral; Retribuida: es la compensación económica o remuneración, a la cual el trabajador tiene derecho por la actividad realizada; es decir, su trabajo es retribuido a modo de salario, que es entregado por el empleador (“El derecho del trabajo”, 2005).

Por otro lado, se debe considerar a las fuentes de derecho, que sirven como fundamento de producción de normas en un área de derecho y al mismo tiempo ofrece pautas de aplicación normativa. Las fuentes en materia laboral se componen de varias normas, las cuales clasifican en tres grupos según su naturaleza: a) las *genéricas* son fuentes formales (fuentes vinculadas directamente al Derecho) comunes del derecho como: ley, costumbre, jurisprudencia y doctrina y las *normas específicas* son aquellas instituciones propias del Derecho del trabajo, pues no son aplicables en otras ramas de derecho. b) *generales* y *sectoriales*: ambas constituyen normas del mismo sistema jurídico, pero las primeras son de aplicación ordinaria a todos los ciudadanos, mientras que las sectoriales tienen como destinatarios específicos a los sujetos de la relación laboral. c) *internas*: son las normas de un Estado y *externas*: son las normas de origen internacional (Cebrián & Núñez, 2014).

En este sentido, el Derecho del trabajo difiere de otras ramas jurídicas, debido a que posee más fuentes que el Derecho en general; esto implica una mayor multiplicidad de fuentes e instituciones jurídicas que regular la relación laboral. Para una comprensión clara de las fuentes del Derecho del trabajo, se expone la siguiente tabla:

Tabla 2

Cuadro descriptivo de las fuentes internas y externas del Derecho del trabajo

FUENTES INTERNAS O NACIONALES	FUENTES EXTERNAS O INTERNACIONALES
-Constitución, leyes y reglamentos	-Reglamentos y directivas de la Unión Europea (UE)
-Convenios colectivos	-Convenios y recomendaciones de la OIT
-Contratos de trabajo	-Tratados o convenios internacionales
-Costumbre	-Jurisprudencia internacional
-Jurisprudencia	
-Principios generales del derecho	

Nota: cuadro con detalle de los componentes de las fuentes internas y externas del Derecho del Trabajo. Datos tomados de Chicano (2016).

1.2.Objetivos

1.2.1. Objetivo general

El objetivo general es: “analizar la constitucionalidad y jerarquía normativa de los acuerdos celebrados entre trabajador y empleador para modificar las condiciones económicas y jornada laboral desde el inicio de la emergencia sanitaria por COVID-19” y se ha cumplido mediante el análisis crítico del principio de jerarquía normativa y su aplicabilidad en los ordenamientos jurídicos; este análisis se alcanzó con la lectura de doctrina relativa a la Teoría Pura de Derecho, con énfasis en la teoría escalonada del ordenamiento jurídico, posteriormente se complementó la información con el estudio íntegro del artículo 425 de la CRE, y también se analizaron los antecedentes históricos del trabajo y sus fuentes de derecho.

De este modo, se logró determinar el orden jerárquico de aplicación de las leyes ecuatorianas y la ubicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y los acuerdos suscritos entre trabajadores y empleadores, que modifican la jornada laboral o la remuneración. Por último, se verificó la constitucionalidad de dichos acuerdos, a través del estudio y revisión de la concordancia legal con los principios, derechos y garantías constitucionales.

1.2.2. Objetivos específicos

El primer objetivo específico implica “Conocer el nivel jerárquico de los acuerdos laborales dentro de la Jerarquía Normativa según la Constitución de la República del Ecuador”; este objetivo se ha cumplido mediante el estudio exhaustivo del artículo 425 de Constitución del Ecuador (2008), con la finalidad de determinar el nivel jerárquico y aplicabilidad de la normativa legal laboral expedida durante la época de pandemia que, aparentemente salvaguarda los derechos de los trabajadores, mediante la autorización de suscribir acuerdos laborales entre los actores de la relación de trabajo, para modificar el sueldo y jornada laboral con el objeto de precautelar los derechos de la clase trabajadora, además se revisa la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y los acuerdos ministeriales expedidos por el Ministerio de Trabajo.

El segundo objetivo específico es: “constatar la legalidad de la modificación de las condiciones económicas y jornada laboral mediante la suscripción de acuerdos”; por lo que, se ha corroborado mediante el análisis crítico de la normativa legal vigente, para comparar y contrastar las disposiciones de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario frente a lo dispuesto en la Constitución, Tratados y convenios internacionales, respecto de los acuerdos que, modifican las condiciones económicas de la relación laboral.

En cuanto a la verificación de la legalidad de los acuerdos referidos, se desarrolló una exhaustiva investigación bibliográfica que, incluye la recopilación y estudio de doctrina, jurisprudencia y varios artículos científicos relativos a la interpretación legal y constitucional, conflictos normativos y formas de resolución, con el objetivo de comprender la metodología adecuada en que se deben interpretar las disposiciones legales, para proteger principios, garantías y derechos, previstos tanto en la constitución como en convenios y tratados internacionales; realizado el análisis se dedujo que, a lo largo de la historia, los derechos y garantías constitucionales son progresivos, más no regresivos.

En cuanto al cumplimiento del tercer objetivo, que conlleva a “identificar casos en que se aplicaron los acuerdos entre trabajador y empleador”, se aplicó encuestas a los trabajadores del cantón Salcedo; especialmente a aquellos que pactaron la modificación de las condiciones económicas y modificación de la jornada laboral previsto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario expedida para combatir la emergencia sanitaria derivada del Covid-19. Esto con la finalidad de conocer las condiciones y efectos que causaron tanto en la relación laboral, como en el goce de derechos de los trabajadores.

Finalmente, para cumplir el objetivo cuatro: “discutir si los acuerdos establecidos para la modificación de las condiciones económicas de la relación laboral celebrados entre trabajadores y empleadores permitieron garantizar los derechos fundamentales del trabajador”; se analizaron 4 de las 12 preguntas de la encuesta aplicada a los trabajadores. Las preguntas se encuentran direccionadas a recabar información sobre el tipo de trabajo que desempeñaron, voluntariedad para la modificación, remuneración percibida una vez suscritos los acuerdos y nivel de goce de derechos.

CAPÍTULO II.-METODOLOGÍA

2.1. Materiales

En el desarrollo de esta investigación se emplearon varios materiales indispensables para la correcta ejecución, búsqueda y análisis de contenidos relacionados a la temática de estudio. Cabe señalar que, debido a la modalidad virtual en la que se desarrolla la investigación, fue primordial el uso de un ordenador, teléfono celular y la red de internet que, son las principales herramientas que permitieron el desarrollo del presente trabajo de titulación.

En cuanto al desarrollo de la metodología cuantitativa, se ha utilizado una amplia gama de material bibliográfico tanto físico como electrónico, puesto que, la investigación requirió de un análisis teórico profundo de periódicos, artículos científicos, doctrina, jurisprudencia, leyes vigentes, convenios, tratados internacionales... relativos a la jerarquía normativa, acuerdos en materia laboral y pronunciamientos de organismos internacionales respecto de la Pandemia por Covid-19 y su relación con el derecho laboral. En tal virtud, se ha recurrido al uso de plataformas digitales como Scielo, E-Libro, Redalyc, LexisFinder... que son plataformas digitales con información veraz y actualizada.

Para la ejecución y análisis de la metodología cuantitativa se utilizó aplicaciones digitales; principalmente el Google Forms, debido a su factibilidad para la creación de encuestas online y su fácil difusión y aplicación en la población muestra de esta investigación. Así también, se empleó la aplicación Excel para la realización de la tabulación de datos y creación de gráficas de barras y pasteles. Finalmente, durante el desarrollo del trabajo de titulación, la investigadora ha mantenido un contacto continuo con su docente tutor, realizando reuniones mediante la aplicación zoom.

2.2. Métodos

En el proceso de investigación científica de las ciencias humanas y sociales, es indispensable la aplicación efectiva de dominios vinculados a un correcto sistema metodológico que evidencie la postura epistemológica del investigador. La metodología de investigación implica la aplicación de “dominios procedimentales, cognoscitivos y valorativos” (Ortiz, 2015, p.12). En este sentido, en la presente investigación se aplicaron dichos dominios que, permitieron a la investigadora ratificar la tesis propuesta en el de Trabajo de Titulación, permitiéndole desarrollar y contrastar presupuestos teóricos con la realidad social de los trabajadores que suscribieron acuerdos con sus empleadores para modificar las condiciones de la relación laboral durante la Pandemia por Covid-19.

El investigador debe emprender enfoques o métodos enriquecedores en el proceso investigativo, para alcanzar soluciones coherentes, pertinentes y relevantes a nivel social (Arbesú y Menéndez, 2018). Por lo que, durante la investigación se consideró varias formas de sustentar la problemática planteada, misma que se aplicó efectivamente y se verificó la realidad social del problema planteado. Inicialmente se efectuó una investigación descriptiva eficaz en el ámbito científico, mediante el análisis y determinación de características legales relativas a la suscripción de acuerdos entre trabajadores y empleadores, según lo previsto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, doctrina y jurisprudencia, para posteriormente contrastarla con la realidad social de los trabajadores y verificar el cumplimiento de lo dispuesto en la ley vigente.

Fernández (como se citó en Ortiz, 2015, p.35) asegura que la investigación descriptiva “consiste en describir un evento de estudio, ofreciendo una identificación específica, clasificación y caracterización de dicho evento, pero en un contexto particular”. Así, mediante la práctica de la investigación descriptiva se discernió características generales y observables para establecer conexiones entre variables teóricas como doctrina, jurisprudencia y acontecimientos reales como la emergencia

sanitaria suscitada por la Covid-19; del cual se obtuvo un diagnóstico social sobre las causas que generan las contradicciones normativas, a la cual se planteó una solución legal pertinente.

En este sentido, la investigación descriptiva se efectuó debido a la forma particular en que se analizó la jerarquía normativa; individualizando la temática y considerando las diversas formas de interpretación posible, para clasificarlas y finalmente contrastarlas con la realidad suscitada, respecto de los acuerdos suscritos entre trabajadores y empleadores desde el inicio de la emergencia sanitaria, aparados con la vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Para la sustentación eficaz de la temática estudiada, se recurrió a la aplicación del método cuantitativo que, “es empleado con la finalidad de acercarse a la realidad social, para interpretar y explicar fenómenos culturales y modos de vida asociados a los otros” (Arbesú y Menéndez, 2018, p.145). A través de este método, fue posible comprender y difundir el conocimiento de juristas, doctrinarios, organismos internacionales... así como realizar un análisis profundo de la temática. Por consiguiente, en este trabajo de investigación se empleó la lectura y estudio de artículos, libros, doctrina, jurisprudencia y leyes en general relacionados a la jerarquía normativa, formas de interpretación y precedentes legales alcanzados a lo largo de la historia.

De forma complementaria se empleó el método cuantitativo puesto que, es necesaria “la existencia de una dualidad en la investigación cualitativa-cuantitativo, debido a la realidad humana constituida mediante la ciencia social que analiza los dos lados; la realidad social (exterior) y la percepción ideológica (interior)” (Ortiz, 2015, p. 78). En este sentido, la investigación teórica que resume presupuestos legales, doctrinarios y jurisprudenciales referentes a la interpretación de la jerarquía normativa, se complementó con los datos obtenidos mediante la encuesta aplicada a los trabajadores que han suscrito acuerdos laborales en la emergencia sanitaria del Ecuador producida por la Covid-19.

En la actividad científica se determinan dos procesos investigativos, uno *ascendente* que, canaliza la información a modo de conceptualizar o establecer un precepto teórico respecto de teorías o leyes, mientras que el segundo proceso es *descendente*, donde se desarrolla una comprobación experimental de los preceptos teóricos antes desarrollados (Cegarra, 2012, p.81). La investigación se desarrolló mediante estos dos elementos que, garantizaron el complemento entre preceptos teóricos; empleados para explicar y argumentar el planteamiento del problema, y la comprobación experimental que, permitió conocer la realidad social del proletariado.

En concordancia con lo mencionado, se empleó la encuesta como fuente primaria lo cual, permitió materializar y analizar la tesis de esta investigación, que se desarrolló previamente en el Capítulo I del Marco teórico y Capítulo III sobre los resultados y discusión; capítulos que fueron argumentados mediante el uso de fuentes secundarias donde se interpretó la teoría escalonada del orden jurídico bajo parámetros doctrinarios, jurisprudenciales y legales; los mismos que se reducen a libros de interpretación constitucional, artículos científicos sobre la jerarquía normativa, leyes vigentes en el Ecuador y demás documentos relacionados a la temática.

Además, se aplicó la técnica de observación que, en el ámbito científico, constituye un procedimiento empírico básico, donde se analiza minuciosamente los hechos reales y posteriormente se deducen los datos necesarios para que el investigador examine toda la información; en resumen, mediante la técnica de observación la investigación científica se efectúa en el orden: hecho-observación-dato (García, 2015). Esta técnica se utilizó en la presente investigación para determinar las circunstancias bajo las cuales los trabajadores suscribieron los acuerdos laborales con sus empleadores, y verificar la constitucionalidad de dichos acuerdos.

Finalmente, para el desarrollo del Capítulo III se empleó la encuesta que es una herramienta sociológica que ayuda al perfeccionamiento y desarrollo de la

investigación complementando aspectos metodológicos y analíticos, mediante la recopilación información. La encuesta de 12 preguntas se aplicó a los trabajadores del cantón Salcedo, para verificar las circunstancias bajo las cuales se aceptó la modificación de las condiciones de la relación laboral.

Para el desarrollo de la investigación cuantitativa, inicialmente se determinó la población a estudiar, la cual corresponde a los trabajadores del Cantón Salcedo y se detalla de la siguiente forma de acuerdo a la temática estudiada:

Tabla 3

Población

Universo	
Población del cantón Salcedo (6 parroquias)	58217
Población total de la parroquia San Miguel de Salcedo	12488
Población perteneciente a la parroquia San Miguel de Salcedo (centro urbano parroquia-ciudad)	4827
Población estimada de empleados privados (tamaño de la población)	2125

Nota: detalle del universo y la población según el Fascículo Provincial Cotopaxi. Fuente: INEC (2010).

Muestra

Para obtener el tamaño de la muestra se emplea la aplicación QuestionPro, disponible en el enlace: <https://www.questionpro.com/es/calculadora-de-muestra.html>

En la aplicación se han ingresado los siguientes datos:

Nivel de confianza = 95%

E = error de la muestra 5%

N = tamaño de la población = 2125

Por consiguiente, la aplicación arroja el siguiente resultado

$n = \text{tamaño de la muestra} = 326 \text{ personas}$

CAPÍTULO III.-RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados y análisis

3.1.1 Acuerdos laborales dentro de la jerarquía normativa según la Constitución de la República del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador (CRE) (2008) regula el orden jurídico de aplicación de las normas, mediante su Título IX: Supremacía de la Constitución, Capítulo primero: principios. Inicialmente el Artículo 424 establece:

La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica (...) los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 201).

Del articulado citado, se deducen cuestiones primordiales relativas a la jerarquía normativa y prioridad de aplicación de la Constitución y tratados internacionales; primeramente, se discierne la existencia de dos elementos de suma importancia:

- a) Supremacía y prevalencia: estos preceptos ratifican la preferencia y aplicación prioritaria de la Constitución sobre cualquier otra norma.
- b) Conformidad: se refiere a la estricta concordancia que deben mantener las normas particulares de acuerdo con las disposiciones constitucionales, y en

caso de producirse una contradicción, se constituye directamente la ineficacia jurídica.

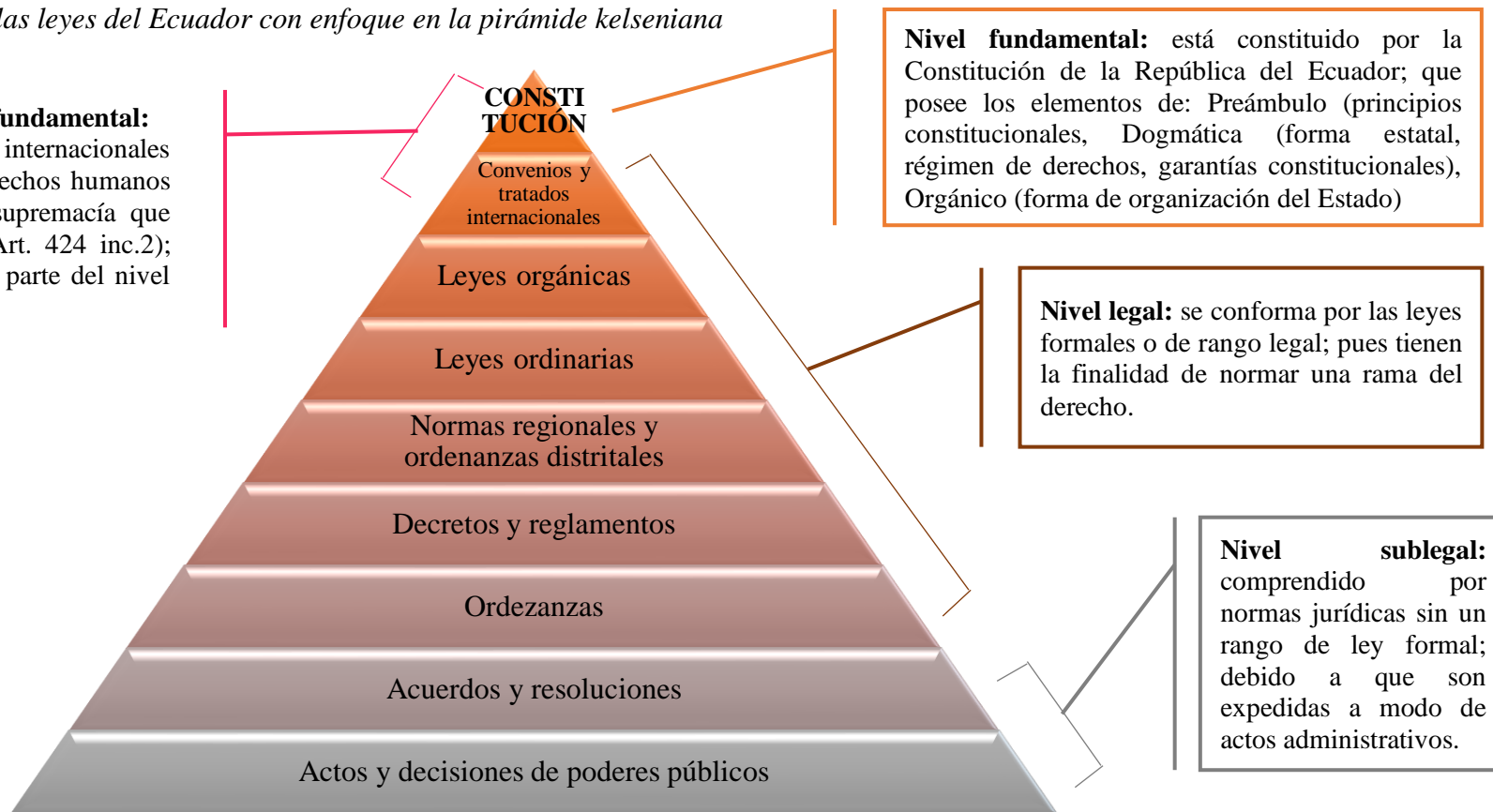
En cuanto a los tratados internacionales de derechos humanos en que el Ecuador ha ratificado su aplicación, y estos por su naturaleza reconocen derechos más favorables a los previstos en los preceptos constitucionales, como resultado, gozan igualmente de supremacía de aplicación, respecto de otras leyes. Esto implica que, en ciertos casos la Constitución y los tratados internacionales gozan de igual jerarquía normativa y, por consiguiente, el ordenamiento jurídico general y los actos de poderes públicos se encuentran subordinados a ellos.

Una vez comprendida la supremacía de la que goza la Constitución y los tratados internacionales (en materia de derechos humanos), el Artículo 425 de la CRE determina el orden jerárquico en que se aplican las leyes en el Ecuador. Para el análisis didáctico de este artículo, y apegada a la metodología de investigación, se expone el orden de aplicación de normas ecuatoriano, en razón de la pirámide Kelseniana:

Figura 2

Jerarquización de las leyes del Ecuador con enfoque en la pirámide kelseniana

Excepción nivel fundamental: solo los tratados internacionales en materia de derechos humanos adquieren igual supremacía que la constitución (Art. 424 inc.2); por ende, forman parte del nivel fundamental



Nota: Detalle de leyes con los niveles a los que pertenecen. Fuente: Constitución de la República del Ecuador, (2008); Galindo, (2018).

Una vez que se ha expuesto el orden jerárquico de las leyes aplicable en el Ecuador y el nivel al que pertenecen, resulta indispensable analizar las nociones generales que implica cada una, así como los preceptos legales relativos a la temática, en cuanto a derechos, garantías y principios implicados con la celebración de acuerdos suscritos entre trabajadores y empleadores; por lo que, se analiza críticamente cada uno de los escalones que conforman la pirámide y las leyes expedidas en tiempos de pandemia, referentes a acuerdos laborales, correspondientes a cada escalón.

A) Constitución de la República del Ecuador (2008)

En el ordenamiento jurídico ecuatoriano, la Constitución goza de un estatus legal privilegiado que, bajo el criterio de Balaguer (como se citó en la sentencia interpretativa No. 0001-09-SIC-CC, 2010): se debe a su condición jerárquicamente superior; puesto que, de ella se irradia todo el resto del ordenamiento jurídico que regula el funcionamiento del Estado y la sociedad que lo conforma; es decir, a partir de la constitución surgen todas categorías normativas. De este modo, la Constitución ejerce un carácter normativo fundamental y es interpretada como un todo integral; compuesta por su preámbulo, articulados determinados en títulos y capítulos, y disposiciones generales, transitorias y derogatorias.

La interpretación de los preceptos constitucionales resulta fundamental al momento de determinar el orden jerárquico de normas vinculadas a derechos y principios protegidos por la constitución, por ello, resulta poco viable realizar una interpretación legal tradicional, sino que, es necesario realizar un análisis del modelo aplicable de interpretación previsto para un Estado constitucional de justicia y derechos como es el Ecuador. Entendiendo que, este tipo de Estado se regenta por la teoría constitucionalista; donde se ratifica la obligatoriedad de la normativa legal general de someterse y condicionarse a la Constitución (Córdova, 2009). Esto garantiza la democracia, control formal de constitucionalidad, y procedimientos legislativos que, son elementos primordiales para la organización política del Estado de Derecho (Redrobán, 2021).

La interpretación constitucional en el Ecuador se la realiza según los parámetros previstos en el artículo 427 de la Constitución, que determina:

Las normas constitucionales se interpretarán por el tenor literal que más se ajuste a la Constitución en su integralidad. En caso de duda, se interpretarán en el sentido que más favorezca a la plena vigencia de los derechos y que mejor respete la voluntad del constituyente, y de acuerdo con los principios generales de la interpretación constitucional. (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 202)

Del artículo citado se discierne que, los presupuestos legales previstos en la constitución deben ser interpretados literalmente y de existir controversias o dudas, se aplicará una interpretación favorable en virtud de los derechos garantizados por la constitución, empleando una observancia directa a los principios constitucionales. En concordancia con esto, el artículo 425 incisos dos y tres mencionan que todo tipo de conflicto normativo se resolverá en base a la jerarquía normativa, así como también en ciertos casos se hará uso del principio de competencia; que implica el reservado ámbito material de aplicación de la normativa legal (Gómez-Ferrer, 1987).

B) Convenios y tratados internacionales

El nivel legal tiene lugar a partir del segundo escalón, conformado por los convenios y tratados internacionales; con excepción de aquellos que corresponden a derechos humanos y forman parte del nivel fundamental según el Artículo 424 inciso segundo de la CRE [Véase figura 2]. Esto se debe a que, los derechos esenciales protegidos por el orden internacional limitan la soberanía estatal y constituyen una mayor jerarquía en el ordenamiento jurídico (Pfeffer, 2006). Para ello, se aplican los artículos 417 y 418 de la CRE, donde los convenios y tratados internacionales son suscritos o ratificados por el/ presidente del país y posteriormente debe informarse a la Asamblea Nacional, para realizar su correcta ratificación, validez y ejecución legal.

La normativa internacional tiene una relevancia especial, debido a que, esta se constituye como fuente del Derecho del trabajo; especialmente de aquellos convenios y tratados ratificados por el Estado ecuatoriano. De este modo, la finalidad de los tratados y convenios internacionales en materia laboral, tienen el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores, a través del fomento del tripartismo; cooperación directa entre trabajadores, empleadores y gobierno para alcanzar el efectivo desarrollo social y económico (Organización Internacional del Trabajo [OIT], s.f.). Por esta razón, los convenios internacionales gozan de un estatus privilegiado; en materia de derechos humanos, siempre y cuando guarden concordancia con los presupuestos constitucionales.

Cabe señalar, que los convenios y tratados internacionales de la OIT que han sido ratificados por el Estado ecuatoriano, poseen una importancia legal trascendental como fuente, debido a que el Código de Trabajo (2005) que continua en vigencia, puntualiza en su introducción y artículo final, que la codificación de ciertas partes de esta norma se han realizado con fundamento en algunas disposiciones previstas en dichos convenios y tratados internacionales, todo con la finalidad de garantizar la aplicabilidad de una legislación laboral actualizada.

C) Leyes orgánicas

Las normas que conforman este escalón poseen un carácter de especialidad en la legislación ecuatoriana, debido a las situaciones que se regula mediante estas leyes que, son de suma importancia en ordenamiento estatal; de acuerdo con el Artículo 133 de la CRE, las leyes son de carácter orgánico cuando regulan: el funcionamiento y organización de instituciones creadas mediante la Constitución, las garantías y derechos constitucionales, la organización y funcionamiento de los GAD's y por último, el sistema electoral y régimen de partidos políticos. En este sentido, las leyes orgánicas regulan el “desarrollo de derechos fundamentales y libertades públicas” (Capón, 1998, p. 67). Lo que implica la existencia de una reserva de ley para regular

las situaciones citadas, por eso la reforma, interpretación, derogación o expedición de estas leyes, está condicionada a la mayoría absoluta de la Asamblea Nacional.

Cabe señalar que, las leyes orgánicas no son consideradas como tal, solo por la denominación que tenga la ley, o a su vez porque otra norma en sus disposiciones legales la denomine como orgánica (Guevara, 2018). Las leyes son orgánicas únicamente, cuando la materia regulada se relacione con las cuatro causales detalladas en el artículo 133 de la CRE. Así, es posible discernir que el Código de Trabajo y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH) son leyes orgánicas, puesto que ambas regular el ejercicio de derechos y garantías constitucionales; el Código de Trabajo regula el específicamente el derecho al trabajo, garantizado en el Artículo 33 de la CRE, la LOAH también regula este derecho, pero debido a la naturaleza de su expedición regula simultáneamente cuestiones relacionadas con educación, seguridad social, hábitat y vivienda, entre otros.

D) Leyes ordinarias

Las normas ordinarias poseen un carácter legal de inferioridad ante las leyes orgánicas, pues sus nociones legales no tienen la capacidad de modificar lo previsto en leyes orgánicas, o a su vez prevalecer sobre ellas. Así lo determina el Artículo 133 inciso tercero de la CRE, además establece que, todas las normas que no sean consideradas orgánicas, serán ordinarias. De esto se deduce que, las leyes ordinarias poseen un carácter mas general y no tienen la suficiente competencia legal para regular las materias reservadas para las leyes orgánicas (Trujillo, 2004).

E) Normas regionales y ordenanzas distritales

El Ecuador al ser un Estado gobernado en forma de República con un gobierno descentralizado (Art.1 CRE), genera una administración de poder compartida de

cierto modo y en casos específicos en lo que existe la facultad normativa, pero manteniendo siempre la unidad jurídica y el respeto por la jerarquía constitucional. El Ecuador al gobernar descentralizadamente confiere un grado de poder a los Gobiernos Autónomos Descentralizados (GAD's), que según lo determinado en el Art.238 de la CRE son entidades que gozan de autonomía administrativa, financiera y política, pero no es una autonomía que permita la secesión del territorio nacional. Cabe señalar, que los GAD's pueden ser de carácter parroquial, municipal, provincial, metropolitano y regional, dependiendo de la organización territorial y administración de poder que constituya.

Los GAD's son entes reguladores de una organización territorial del Estado, que según el Artículo 242 de la CRE: el Ecuador se organiza en parroquias rurales, cantones, provincias, regiones y regímenes especiales; estos últimos se constituyen únicamente por razones de población, conservación étnico-cultural y ambiental. En resumen, la constitución de un GAD con una naturaleza específica se configura dependiendo de la circunscripción territorial regulada y carácter jurídico con el que se pretende gobernar.

En este sentido, el quinto escalón del ordenamiento jurídico ecuatoriano, corresponde a normas regionales y ordenanzas distritales; que es normativa derivada de los GAD's regionales y Distritos. Cabe aclarar, que las regiones autónomas son una constitución territorial de dos o más provincias (Art.244 CRE), mientras que los distritos metropolitanos son regímenes especiales (Art.242 CRE inciso segundo); estas entidades del sector público en el ejercicio de sus funciones y con el goce de su autonomía expiden normas que serán de estricto cumplimiento en la circunscripción territorial en la que tengan jurisdicción.

F) Decretos y reglamentos

Una de las atribuciones del Presidente o Presidenta del Ecuador es la expedición de decretos, que son actos administrativos direccionados a cubrir excepciones

circunstanciales de la ley. Cabe señalar, que los decretos constituyen una atribución reservada del poder Ejecutivo, por ello los Decretos son Ejecutivos, pero poseen una amplia clasificación, considerando el contenido y los efectos jurídicos que pretenda con las leyes, por ello se detalla una clasificación de la siguiente forma:

Tabla 4

Clasificación de los Decretos en el Ecuador

TIPO DE DECRETO	FINALIDAD
Reglamentario	Expedición de reglamentos para el cumplimiento de la ley o regulación de régimen de servicios públicos.
Administrativo	Optimizar el funcionamiento de la administración pública
Legislativo	Expedición de una Ley con delegación de la Asamblea Nacional
Político	Regular la seguridad del interior del Estado, formular actos diplomáticos o de representación de gobierno
Especial	Ordenar actos de carácter particular como: condecoraciones, nombramientos de funcionario públicos, aceptaciones de renunciaciones...
Decreto-Ley	Actos emergentes considerados de urgencia económica, expedidos por el o la Presidente.

Nota: Datos tomados de Molina (2014).

Con la tabla expuesta se deduce, que mediante la expedición de decretos ejecutivos se tiene como finalidad la regulación de cuestiones legales específicas, relacionadas a una ley, políticas públicas, administración pública o la sanción de reglamentos. Los reglamentos públicos están destinados a normar y ejecutar efectivamente la ley, por lo que, Posso (2005) los clasifica dependiendo de su naturaleza como: a) Reglamentos de ejecución: contienen disposiciones que determinan el cumplimiento de la ley formal. b) Reglamentos orgánico funcionales: estos reglamentos tienen el

objetivo de establecer la estructura orgánica y funciones de las unidades administrativas de las instituciones estatales. c) Reglamentos autónomos: son actos emanados por la administración pública, en el ejercicio de su autonomía reglamentaria, administrativa y financiera.

Con el análisis realizado en cuando a los reglamentos, se ubica en este escalón al Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (RGLOAH), considerando que, su expedición se realizó mediante el Decreto Ejecutivo 1165, y consta en el Registro Oficial Suplemento 303 de fecha 05 de octubre de 2020. Este cuerpo legal se configura como un reglamento de ejecución, debido a que contiene disposiciones de forma para determinar el procedimiento y correcto cumplimiento de la LOAH; en concordancia con esto, el Artículo 2 del RGLOAH establece, que ambos cuerpos normativos deben ser aplicados de forma obligatoria en todo el Ecuador.

G) Ordenanzas

Como anteriormente se analizó, los GAD's pueden constituirse en diferentes jerarquías debido a la circunscripción territorial que esté regulando. Este escalón del ordenamiento jurídico ecuatoriano se compone de las ordenanzas municipales y provinciales, estos actos administrativos están direccionados a normar aspectos internos de las provincias o cantones como: requisitos y reglas para construcción, cuestiones de agua potable y ornato, imposición de contribuciones especiales; son aplicables solo en el territorio donde el GAD tiene jurisdicción (Posso, 2005).

H) Acuerdos y resoluciones

Este escalón es el que da lugar al nivel sublegal; pues al constituir actos administrativos de carácter general, emitidos por órganos del Estado o instituciones del sector público, que tienen poseen un carácter reglamentario, pero no constituyen

ley. En este sentido, los acuerdos y resoluciones detallan la forma procedimental de ejecución de normas del nivel legal; es decir, articulan el sistema normativo sin alterar la finalidad, razón o espíritu de norma constitucional y las leyes derivadas de ella (Cordero, 2009). Cabe destacar, que la diferencia entre acuerdos y resoluciones se debe a que, los primeros son actos administrativos de carácter más general donde se tratan cuestiones propias de la cartera de Estado, mientras que las resoluciones son de carácter específico, y están más direccionados a solventar problemas administrativos o cuestiones técnicas internas.

La facultad de expedir acuerdos y resoluciones no está reservada a un solo poder del Estado, sino que, dependiendo de las atribuciones conferidas por la CRE, ciertas carteras de estado tienen la capacidad de emitirlos como: el Pleno de la Asamblea Nacional (Artículo 132 CRE), Ministros de Estado (Artículo 154 CRE), GAD's parroquiales rurales (Art.267 CRE). Cabe señalar, que los acuerdos y resoluciones únicamente se expedirán por las personas facultadas para el efecto, y dichos acuerdos y resoluciones únicamente surtirán efecto en el ámbito de su competencias y territorio. Por estas consideraciones, dentro de este escalón se encuentran los siguientes acuerdos ministeriales:

Tabla 5

Acuerdos ministeriales para el cumplimiento del Capítulo III de la LOAH

NÚMERO DE ACUERDO	FECHA DE EXPEDICIÓN	DIRECTRICES PARA
MDT-2020-077	15-03-2020	Aplicación de la reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral
MDT-2020-132	15-06-2020	Registro de las modalidades y acuerdos laborales de la LOAH
MDT-2020-133	15-06-2020	Aplicación de la reducción emergente de la jornada de trabajo de la LOAH

Nota: Elaborado por la autora: detalle de los acuerdos ministeriales derivados de la LOAH, para la aplicación de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo.
Fuente: Registro Oficial (2020).

I) Demás actos y decisiones de poderes públicos

Este último peldaño está constituido por aquellos actos y resoluciones determinados por autoridades de la administración pública, que no poseen un carácter de ley y tampoco poseen los suficientes elementos para constituirse como normas componentes de los escalones jerárquicamente superiores. Estos actos, son el resultado de la necesidad de desarrollar los preceptos legales del sistema normativo sin alterar la finalidad y espíritu de la ley, por lo que este escalón se compone también de instituciones jurídicas como: los acuerdos (generales) a modo de actos con efectos particulares y los contratos, que son convenios mediante los cuales dos o más personas regulan un vínculo legal existente entre ellos (Galindo, 2018).

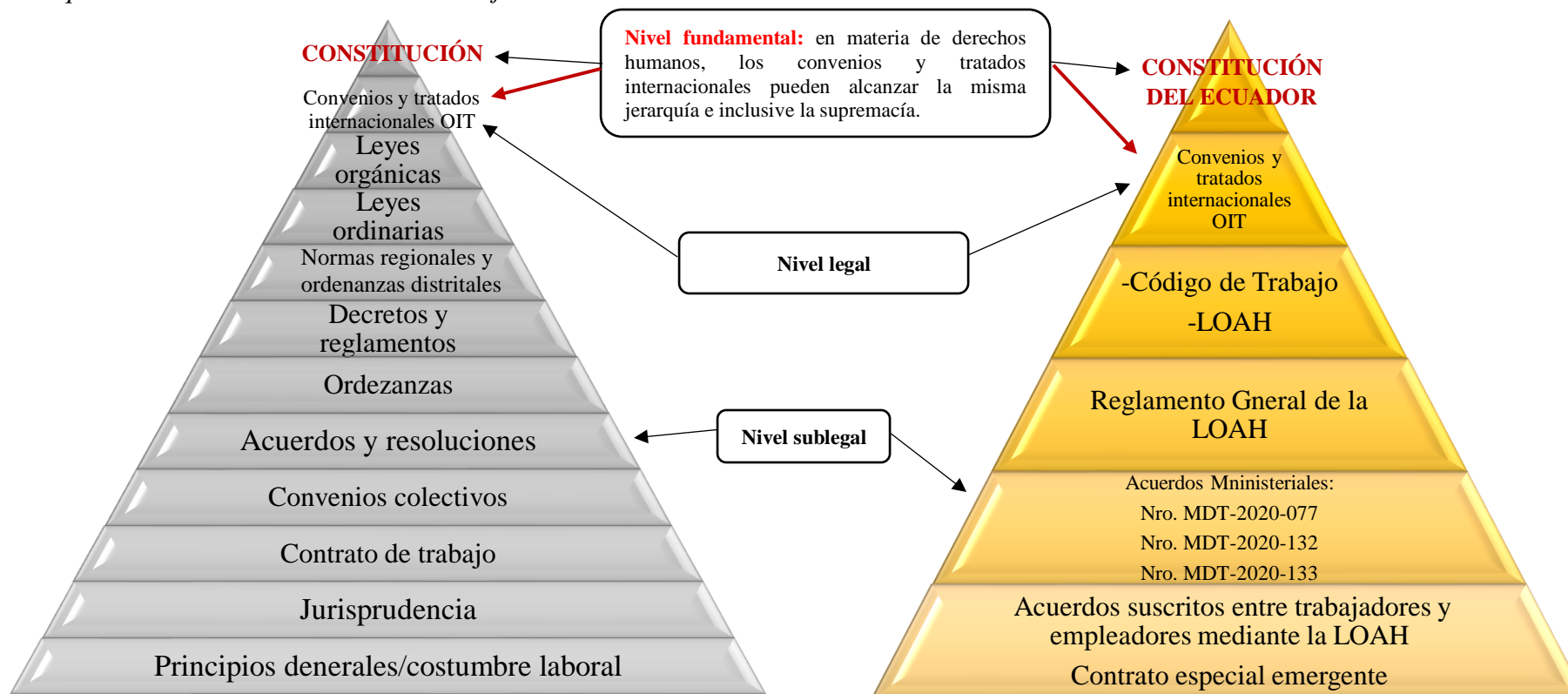
En este sentido, es indispensable considerar el hecho de que en materia laboral existen otras fuentes de derecho adicionales a las regulares de la ley como son: los contratos de trabajo, mediante los cuales las personas se comprometen a prestar servicios lícitos, personales y dependientes; y también están los convenios colectivos, que fijan las condiciones salariales y son “*sui generis* o fuentes propias y exclusivas del Derecho del Trabajo, denominadas también fuentes específicas” (Pachecho et al., 2020; Castro, 2008). Ambas instituciones jurídicas se constituyen como un acuerdo mediante el cual, el o los trabajadores y los empleadores estipulan las condiciones, remuneración, tiempo y demás cuestiones relativas a la prestación de servicios laborales o trabajo.

Finalmente, con base en la doctrina y análisis minucioso sobre el orden jerárquico de las leyes y el sistema normativo ecuatoriano, para el efecto se ha considerado el Artículo 425 de la CRE, así como las fuentes de derecho, y se obtiene como

resultado las dos gráficas subsecuentes, en las que se evidencia el orden de las normas ecuatorianas en materia laboral y en la segunda gráfica se expone la pirámide de la normativa expedida en tiempos de pandemia. Cabe señalar, que a las gráficas se han incluido las fuentes del Derecho del Trabajo debido a la temática analizada.

Figura 3

Jerarquía de normas del Derecho del Trabajo en Ecuador



Nota: Gráficos elaborados por la autora: Orden normativo del Derecho del trabajo y jerarquización de normas expedidas en tiempos de pandemia por Covid-19 en el Ecuador. Fuente: Galindo (2018); Fernández (2016); Pachecho et al. (2020).

3.1.2. ¿Qué acuerdos pueden aplicarse entre trabajadores y empleadores en la legislación laboral ecuatoriana?

En la legislación ecuatoriana, los acuerdos celebrados entre trabajador y empleador son constitucionalmente reconocidos y surten efectos legales eficaces entre las partes de la relación contractual de trabajo. No obstante, previo al análisis detallado de los acuerdos en materia laboral, es indispensable revisar y considerar las nociones constitucionales básicas sobre el derecho al trabajo en el Ecuador. En este sentido, la CRE en el Artículo 33 reconoce al trabajo como un derecho general y económico, deber social, fuente de realización personal y base de la economía, lo cual mantiene concordancia con lo previsto en el Artículo 7 del Código de Trabajo. Para garantizar este derecho, el Estado ecuatoriano precautela también otras cuestiones relativas al mismo como: retribución justa, respeto a la dignidad, trabajo saludable y libremente escogido y aceptado, con la finalidad de que las personas alcancen una vida decorosa.

El Ecuador a través de las nociones legales previstas en la Constitución, muestra un sistema jurídico articulado en cuanto al Derecho del trabajo se refiere, puesto que lo vincula con otros derechos, políticas públicas y sectores estratégicos, que se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 6*Preceptos constitucionales vinculados al Derecho del trabajo*

CRE ATÍCULOS	VINCULO	RESULTADO
34 y 369	Derecho a la seguridad social	Trabajador afiliado
66 num.2 y 17	Derechos de libertad: vida digna y libertad de trabajo	Trabajo libremente escogido
276 num.2	Régimen de desarrollo	Generar trabajo digno y estable
284 num.6	Política económica	Fomento del pleno empleo valoración de todas las formas de trabajo Respeto de derechos laborales
320	Desarrollo de la producción	Valoración del trabajo
329	Derecho al trabajo de las comunidades, pueblos y nacionalidades Protección de trabajo autónomo y por cuenta propia	Inclusión laboral Reconocimiento de las formas de trabajo
38, 39, 330, 331, 333 y 332	Derecho de trabajo de: adultos mayores, jóvenes desde los 15 años, personas con discapacidad, mujeres, mujeres embarazadas Derechos reproductivos de las y los trabajadores. Trabajo no remunerado de autosustento y cuidado humano - Afiliación	Igualdad y equidad laboral Licencias laborales Protección del trabajo no remunerado
363	Políticas públicas	Fomento de buenas prácticas laborales

Nota: Detalle de artículos de la Constitución que se vinculan y fomentan el Derecho del Trabajo en el Ecuador Fuente: Constitución de la República del Ecuador (2008).

Consecuentemente, la CRE en su Artículo 327 aclara que la relación laboral es bilateral y directa; se prohíbe todo tipo de precarización laboral como: intermediación, tercerización de actividades, contratación por horas y en general, todo tipo de actividades que mermen derechos del trabajador sean colectivos o individuales. La relación laboral implica una contraprestación, donde el trabajador ofrece su esfuerzo humano a cambio de una remuneración, que es cancelada por el empleador. Según el Artículo 328 de la CRE, la remuneración debe ser justa y permitir cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia; la remuneración se caracteriza por su inembargabilidad con excepción del pago de pensiones alimenticias, donde prima el interés superior del niño.

Por último, el Artículo 326 de la CRE señala que, el derecho al trabajo se sustenta bajo los 16 principios detallado en este articulado, de los cuales se analizan únicamente los relacionados con la temática de investigación, siendo los principios de:

1. Irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos laborales, las estipulaciones contrarias conllevarán a la nulidad.
2. Norma más favorable: en caso de dudas o vacíos jurídicos, se prioriza la aplicación de las normas reglamentarias o contractuales en el sentido más beneficioso para los y las trabajadoras.
3. Aceptación del diálogo social como método de solución de conflictos, para la formulación de acuerdos entre los actores de la relación laboral.
4. Validez de la transacción laboral, siempre y cuando se celebre ante el juez o autoridad administrativa y no conlleve a la renuncia de derechos.

En este sentido, los acuerdos realizados entre trabajador y empleador constituyen una práctica reconocida en Derecho, efectuados mediante el diálogo social celebrado entre trabajadores y empleadores, respecto de ciertos aspectos referentes a la relación laboral; mediante esta institución jurídica, se impulsa la solución adecuada de conflictos e induce a la práctica de un trabajo decente. El diálogo social cumple un rol fundamental en la relación laboral, especialmente para “cimentar la resiliencia y

el compromiso de los empleadores y trabajadores para la adopción de medidas de política dolorosas, pero necesarias (...) en estos momentos de tensión social (Pandemia)” (OIT, 2020, p. 8).

En la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (2017) se reconoce al diálogo social como un mecanismo importante para la formulación de medidas para fomentar el trabajo decente, ante situaciones de crisis producidas por desastres o conflictos, siempre que se otorgue plena observancia a los derechos y obligaciones de los intervinientes, así como al derecho internacional de refugiados, humanitario y de derechos humanos. Es decir, en situaciones de crisis es fundamental el diálogo social entre trabajadores y empleadores, para la aplicación de mecanismos que fomenten el trabajo decente, respetando los principios y derechos fundamentales previstos en derecho laboral.

En concordancia con esto, se exponen algunos convenios internacionales de la OIT, que han sido ratificados por el Ecuador y tiene especial importancia en cuanto a la temática estudiada en esta investigación. Estos convenios internacionales poseen disposiciones fundamentales en cuanto al fomento del desarrollo del pleno empleo, mediante la aplicación de políticas, medidas y planes, que deben ser aplicados por el Ecuador como Estado miembro, además se exponen nociones básicas para el procedimiento y control de derechos básicos sobre negociación colectiva, fijación de salarios y jornada laboral y, se prevé las sanciones en casos del incumplimiento de ciertas disposiciones.

Tabla 7*Convenios y tratados internacionales de la OIT ratificados por el Ecuador*

Convenio No.	Convenio sobre:	Tipo de convenio	Consideraciones:	Artículos	Fecha de ratificación
29	Trabajo forzoso	Fundamental	Sanción a trabajo realizado bajo amenaza, sin voluntad	2 y 25	06/07/1954
98	Derecho de sindicación y de negociación colectiva -Instrumentos actualizado 1951-	Fundamental	Protección contra actos de injerencia	2	28/05/2004
105	Abolición del trabajo forzoso	Fundamental	Supresión de trabajos forzosos argumentados en fomento económico	1 literal b	5/02/1962
81	Inspección del trabajo	Gobernanza	Sistema de inspección de trabajo que vele por el cumplimiento de disposiciones legales y protección de trabajadores (jornada, salario, higiene...)	1, 2, 3, 4 y 5	26/08/1975
122	Política de empleo	Gobernanza	-Fomento de pleno empleo -Consulta tripartita	1, 2, 3	13/11/1972
002	Desempleo	Técnico	Sistema de seguro contra el desempleo	3	05/02/1962
26	Métodos para la	Técnico	Aplicación de métodos de fijación de tasas mínimas de	1, 2, 3 y	06/07/1954

	fijación de salarios mínimos		salario cuando no existe un régimen eficaz	4	
95	Protección del salario	Técnico	Medidas de información sencilla y apropiada sobre cambios en el empleo y condiciones salariales.	14 y 15	06/07/1954
117	Política social (normas y objetivos básico)	Técnico	-Políticas para alcanzar el progreso social -Fijación de salarios mínimos -Aplicación de medidas para informar a los trabajadores sobre derechos salariales	10 y 11 numeral 8 literal a	03/10/1969
131	Fijación de salarios mínimos	Técnico	-Fijación de salarios mínimos con fuerza de ley -Respeto de negociación colectiva	1 y 2	2/12/1970
142	Desarrollo de los recursos humanos	Técnico	Práctica de políticas y programas vinculados al factor económico, social y cultural	1	26/10/1977
Demás convenios sociolaborales					1919-1993

Nota: Compilación de convenios internacionales de la OIT, vinculados acuerdos laborales y fomento de un derecho de trabajo pleno. Fuente: OIT (2021).

Los convenios internacionales anteriormente expuestos, detallan aspectos relevantes sobre la práctica de medidas que efectivizan el correcto desarrollo del Derecho del trabajo, especialmente porque se relacionan con la aplicación de acuerdos en: negociación colectiva, modificación del método de cancelación de sueldos/salarios y modificación de las condiciones del empleo. Así mismo, en la tabla se destacan convenios, en los que el Estado tiene un rol fundamental en la aplicación de sistemas para la regulación de las condiciones laborales, a través de inspectorías de trabajo, así como sistemas dirigidos a proteger a los trabajadores en casos de desempleo y finalmente, es deber del Estado de aplicar políticas y programas direccionados a la protección de derechos laborales (Kurczyn 2007).

La negociación colectiva y el diálogo social, están protegidos por la legislación internacional y, el Ecuador al ratificarlos hace de ellos, figuras jurídicas completamente aplicables y eficaces en derecho, siempre y cuando se tenga estricta concordancia con las normas superiores, de modo que los acuerdos no induzcan a la precarización del trabajo, la renuncia expresa de derechos laborales o la violación de los principios y garantías constitucionales, porque de incurrirse en alguna de estas situaciones, los acuerdos serán nulos (CRE Art. 326 num.2 y CT Art. 4).

En este sentido, en el Ecuador los trabajadores y empleadores pueden suscribir acuerdos durante la relación laboral, para modificar ciertas condiciones pactadas previamente en el contrato de trabajo, algunos ejemplos previstos en el Código de Trabajo son:

Tabla 8

Acuerdos que pueden celebrarse entre trabajador y empleador en la legislación ecuatoriana según el Código de Trabajo

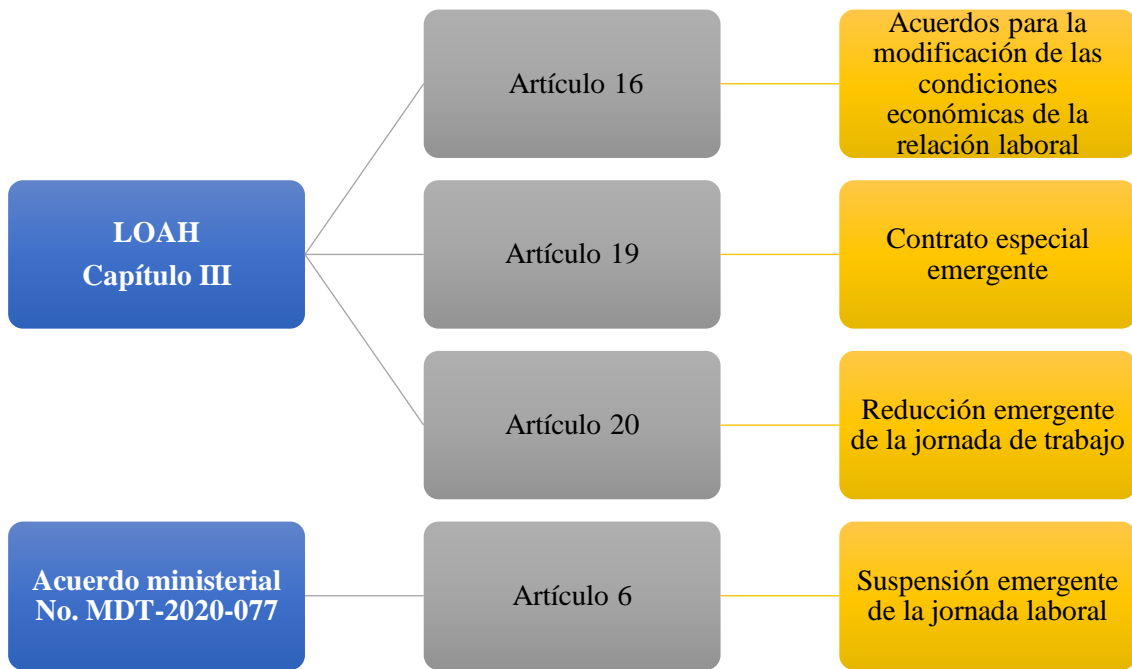
ARTÍCULOS	FINALIDAD DEL ACUERDO	DERECHO/GARANTÍA PROTEGIDA
50 y 52	Cambio de días de descanso obligatorio por días laborables (Autorización del Inspector de Trabajo).	Descanso obligatorio
67	Pago de licenciamiento y suspensión de trabajo en días festivos	Licencias laborales
55	Convenir la remuneración por horas extraordinarias y suplementarias	Pago de horas excedentes de trabajo.
81	Estipulación libre de sueldos: mínimo Salario Sectorial o SBU	Salario justo
86	Excepcional: designar o modificar el lugar y persona para el pago del Sueldo (se prefiere el pago directo al trabajador)	Primacía de la realidad
105.1	Pago de utilidades en acciones.	Cumplir con el salario digno
169 numeral 2	Terminación del contrato individual de trabajo.	Al trabajo
188 inciso octavo	Mejora de indemnizaciones	Indemnización por despido intempestivo
	Demás acuerdos lícitos y garantes de derechos.	Convenios entre trabajadores y empleadores
47.1	Modificación de salario y jornada – requiere autorización previa	Estabilidad laboral
LOAH	-Modificación de condiciones de la relación laboral	Estabilidad laboral
	-Contrato especial emergente	Sostenibilidad del empleo

Nota: Detalles de los acuerdos con su fundamentación legal. Fuente: Código de Trabajo (2005).

En la tabla No. 7 se observan los acuerdos que se celebran en el Ecuador con la vigencia de Código de Trabajo. No obstante, también se ha agregado a la LOAH, que fue expedida para combatir la crisis sanitaria por Covid-19, y mediante su Capítulo III se disponen las “Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo”. A través de este capítulo, se ofrece plena validez de existencia y aplicación de algunas figuras jurídicas direccionadas a preservar las fuentes de trabajo y precautelar la sostenibilidad del empleo, por lo cual se expone de forma resumida estas medidas:

Figura 4

Figuras jurídicas para la sostenibilidad del empleo en tiempos de pandemia por Covid-19 en el Ecuador



Nota: Elaborada por la autora. Fuente: Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020); Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077 (2020).

Las primeras dos figuras jurídicas expuestas, facultan a los trabajadores y empleadores la suscripción de acuerdos para modificar las condiciones económicas de la relación laboral, así como la jornada de trabajo, mientras que las dos últimas medidas no requieren de la voluntad del trabajador. Estas medidas, se aplican con el objetivo de preservar las fuentes de trabajo, precautelar la estabilidad laboral y el velar por sector productivo simultáneamente. En consecuencia, se tiene como

resultado, serios efectos jurídicos relacionados con el goce de varios derechos y principios constitucionales y del trabajo, tanto de empresarios como empleados. Por ello, debe ser analizada a detalle la aplicación de estas medidas, pero previo al análisis es indispensable conocer primeramente la forma correcta de interpretación constitucional y legal, para realizar una correcta aplicación de las leyes y resolver conflictos normativos, con los métodos y técnicas más adecuados (Ruiz, 2004).

3.1.2.1. Interpretación constitucional y conflictos normativos: principios constitucionales y principios laborales

Los Estados Constitucionales de Derechos como el Ecuador, alcanzan una amplia multiplicidad normativa debido a la diversidad de materias y situaciones subjetivas de la realidad social, que deben ser reguladas. Por eso, resulta indispensable emplear un orden de prelación normativa, que permita una efectiva coexistencia de leyes y garantía de derechos; lo cual podría resolverse a través de la jerarquía normativa. No obstante, Galindo (2018) asegura que, la jerarquía normativa regula la existencia de un orden de aplicabilidad de leyes, en razón de la supremacía de la norma fundante y variedad normativa, pero el proceso de prelación normativa se determina mediante la interpretación de otros principios que prevé el ordenamiento jurídico, por lo tanto, la prelación de normas no se sujeta únicamente a la jerarquía normativa, sino también a la principios y reglas de interpretación normativa.

En este sentido, la interpretación normativa implica el análisis de la normativa constitucional y legal, se efectúa con base en la concepción teórica y práctica de las leyes, pero la aplicación de ciertas normas provenientes del sistema de fuentes del Estado de Derecho, se ejecuta con preferencia de aquellas que efectivicen la justicia, libertad e igualdad (Galindo, 2018). Esto con la finalidad de hacer prevalecer la esencia del Estado Constitucional de Derechos, donde coexisten y se complementan armoniosamente las normas, efectivizando la unidad jurídica estatal sin descuidar el cumplimiento y protección de las garantías y derechos constitucionales.

La interpretación legal y constitucional surge de la necesidad de comprender el sentido de las normas y su aplicación en casos específicos de duda, vacíos legales o contradicciones normativas. Pero es indispensable señalar, que la interpretación constitucional y legal no son iguales, pues la constitución tiene una naturaleza de norma fundante, por lo que es única, no determina comportamientos individuales, sino que establece un sistema de dirección política estatal con parámetros mínimos, que ofrecen seguridad jurídica y además reconoce derechos y libertades básicas (Häberle, 2003). Por otro lado, la ley es derivada de la constitución y está comprendida por varias normas que regulan el comportamiento del hombre en las diferentes esferas sociales, determinando hechos hipotéticos y las consecuencias jurídicas (Pachano, 2002).

Isaza (2020) asegura que, la interpretación constitucional es compleja debido a que la Constitución tiene sus propias normas, valores y principios, además su ejecución se sujeta a conceptos jurídicos indeterminados, por lo que no existe un método de interpretación único y universal, pero algunos de los aspectos básicos que se evidencia sobre la interpretación constitucional son:

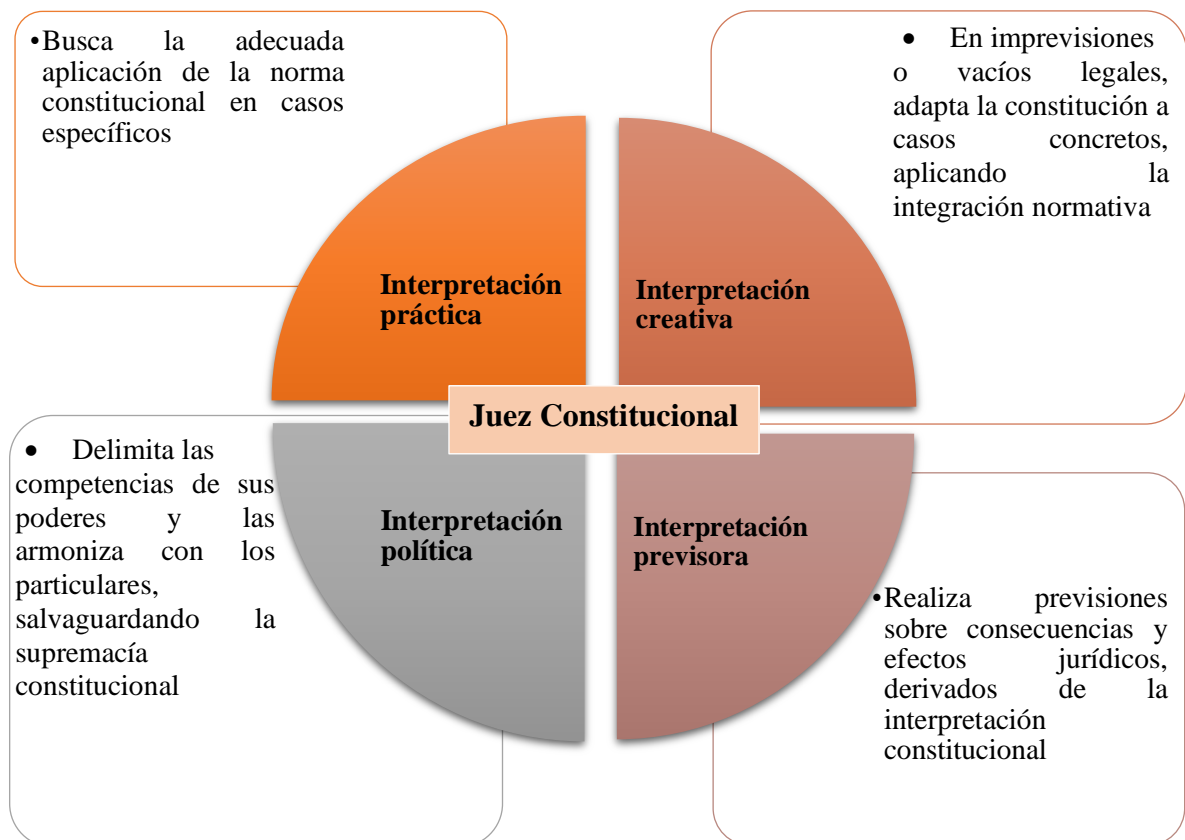
1. Supremacía constitucional, pese a que no todos los principios y nociones constitucionales poseen el mismo alcance, pero si el mismo valor.
2. La constitución y todas las leyes derivadas, vinculan a los órganos estatales.
3. La interpretación efectuada por órganos judiciales se realiza en base a la Constitución
4. Sujeción al control de constitucionalidad por parte del órgano competente
5. Los derechos fundamentales no son de libre arbitrio del legislador

En concordancia con lo mencionado, Pachano (2002) ratifica que, no existe una teoría de métodos interpretativos de la Constitución, mediante la cual se pueda establecer un método único y definido, esto debido a que las normas constitucionales son elásticas, abstractas, esquemáticas e indeterminadas, por lo que la interpretación constitucional se formaliza a través de reglas y principios en su mayoría. En este

sentido, Rivera (Como fue citado en Galindo, 2018) expone algunas clases de interpretación constitucional, considerando la realidad histórico-social:

Figura 5

Clases de interpretación constitucional



Nota: clases de interpretación constitucional y sus implicaciones. Fuente: Galindo (2018).

A modo de resumen de la gráfica expuesta, el autor colige que existen cuatro clases de interpretación constitucional que tienen una metodología: práctica, política, previsora y creativa; las cuales son aplicadas por los operadores de justicia constitucionales con el objetivo de resolver los casos sometidos a su conocimiento y, para ello aplican los métodos que mejor efectivicen las disposiciones constitucionales y al mismo tiempo garanticen la protección de derechos

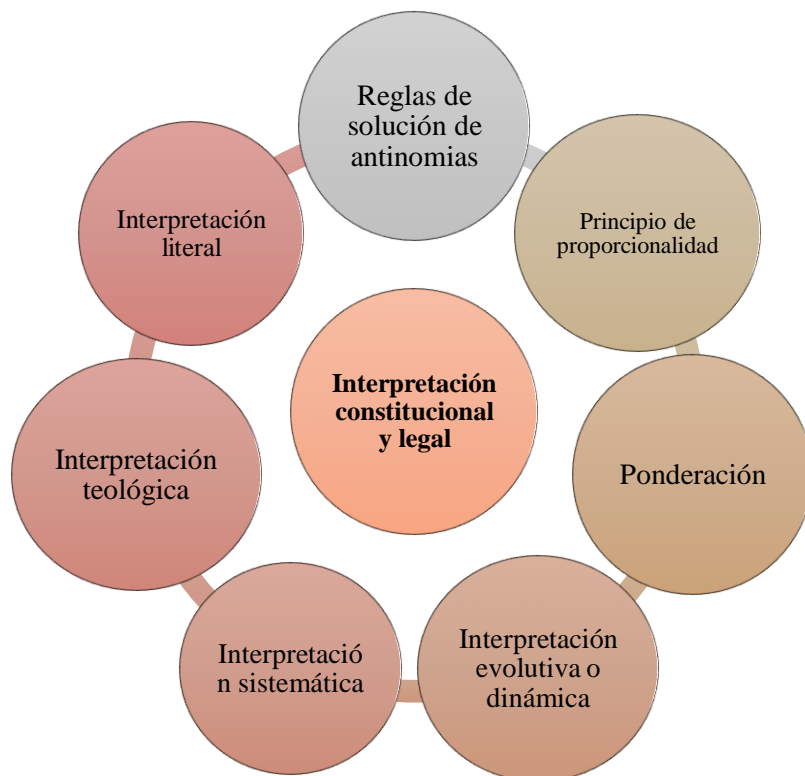
fundamentales. No obstante, estas clases de interpretación varían dependiendo de las legislaciones, además como se ha mencionado anteriormente, no existe un método único de interpretación, sino que pueden aplicarse varios métodos y a la vez, emplear reglas y principios de interpretación constitucional.

En el Ecuador, la interpretación constitucional se efectúa prioritariamente desde la preponderancia de la CRE, pues en su artículo 424 ratifica su supremacía, en concordancia con esto, el artículo 427 establece que toda interpretación de las normas constitucionales se realizarán de forma literal y en la medida que mejor se ajuste a la legalidad de la carta suprema; en caso de duda, se empleará una interpretación que mejor favorezca a la vigencia de derechos y se ajuste a la voluntad del constituyente, con sujeción a los principios constitucionales. Por lo mencionado, se obtiene como principio primordial al de jerarquía normativa, que establece el orden de prelación de la normativa ecuatoriana, esto conforme al artículo 424, pero debido que no toda la normativa es vertical, sino también de carácter horizontal se aplican los principios de competencia y jurisdicción.

Cabe señalar, que según el artículo 429 la interpretación constitucional es realizada por la Corte Constitucional, que es el órgano facultado para efectuar esta actividad. Consecuentemente, los métodos, las reglas y principios de interpretación se encuentran previstos en la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (LGJCC), debido a que esta ley es la encargada de regular la jurisdicción constitucional para proteger los derechos previstos en los instrumentos internacionales y la constitución. Por lo tanto, en caso de duda se aplica los siguientes métodos y reglas de interpretación:

Figura 6

Métodos y reglas de interpretación jurídica constitucional y legal



Nota: Fuente: Artículo 3 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2009).

En cuanto a estos métodos y reglas de interpretación constitucional la LOGJCC en su artículo 3 especifica que:

- a) La solución de antinomias se aplicará en casos donde exista la contraposición de cuerpos normativos, y para ello se la competente en la materia del caso de la controversia, la superior que enfatiza a la prelación normativa, la especial o de carácter ordinario y la posterior, es decir la norma más actual.
- b) El principio de proporcionalidad se aplica cuando no se pueda resolver la controversia jurídica a través de la solución de antinomia, por lo tanto, este principio aplicará un equilibrio entre protección y restricción constitucional.

- c) El principio de ponderación observa el nivel de preferencia de aplicación de una norma o un principio, pues verificará el que mejor favorezca al goce de derechos en cada caso en concreto.
- d) La interpretación dinámica o evolutiva se efectúa comprendiendo el cambio temporal de la situación que se pretende analizar, para así evitar que la norma sea inoperable.
- e) La interpretación sistémica se efectúa en un contexto general del cuerpo normativo, para garantizar la correspondencia, coexistencia y armonía normativa.
- f) La interpretación teológica se vincula al análisis constitucional con base en el espíritu o finalidad de la norma y,
- g) La interpretación literal conlleva a un análisis basado en lo expresamente establecido en la ley.

En los casos en que la interpretación constitucional requiera de un mayor número de principios, se aplicarán los siguientes:

Figura 7

Otros métodos de interpretación



Nota: principios para la interpretación de normas jurídicas en casos necesarios.
Fuente: Artículo 3 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2009).

Otros principios que complementan la interpretación constitucional son:

- a) Principio de Jerarquía: que ratifica la existencia de una graduación normativa entre leyes fundamentales y normas de segundo orden.
- b) Principio de competencia: es aplicado en casos donde las normas tienen el mismo rango de ley, por lo que se prefiere la competente.
- c) El principio de proporcionalidad: que analiza la jerarquía de leyes desde un punto constitucional, atendiendo la validez de una ley y su procedimiento aplicable a los casos respectivos.

En este sentido, la Constitución cumple un rol primordial en la jerarquización de normas; pues determina el orden jerárquico de aplicación obligatoria y ordena la creación y modo de coexistencia entre las demás leyes; precautelando así la esencia constitucional que persigue un mismo fin, el Estado de Derecho (Guim, 2010).

La Constitución como norma suprema de un Estado garantiza la seguridad jurídica, mediante el establecimiento de procedimientos y mecanismos de Derecho; expresados en la norma positiva para la aplicación general en todo el territorio que comprende el Estado. La Constitución en la jerarquización de normas funge como una fuente de derecho, debido al establecimiento de presupuestos legales que deben ser respetados, pero debe considerarse la existencia de la subordinación de las normas que de la Constitución se desprendan, para eso, se debe diferenciar la coexistencia entre normas primarias y secundarias; las primeras poseen carácter jurídico propio en el Ordenamiento Jurídico y de cierta forma pueden cambiar procedimientos de ley, sin contravenir a la constitución, mientras que las leyes secundarias se limitan al complemento de las normas primarias.

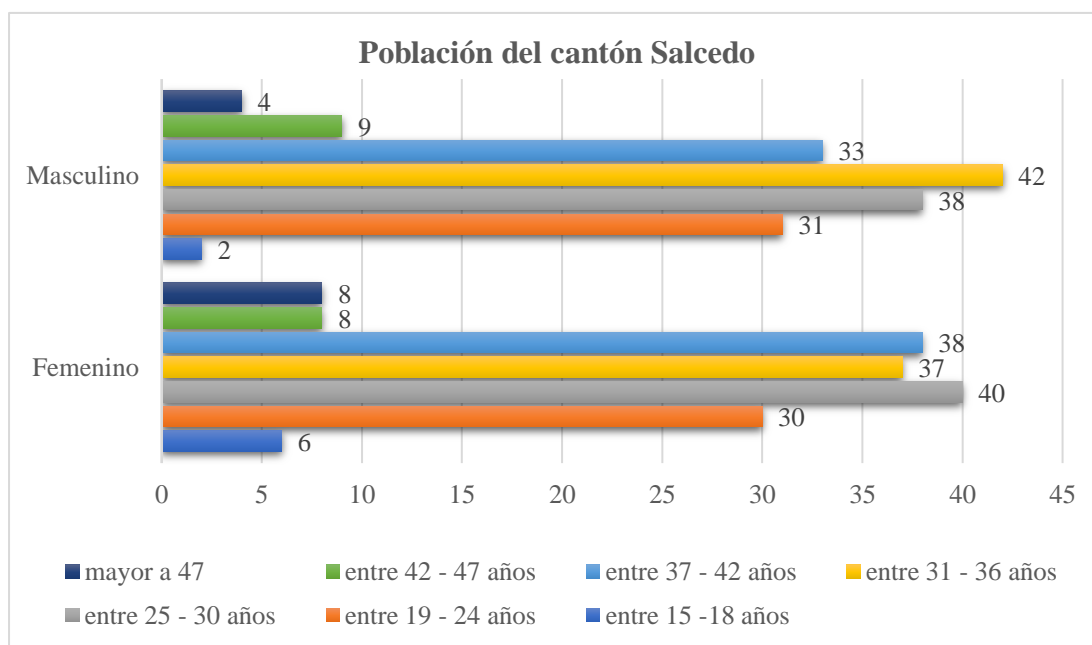
Una vez que se ha expuesto y analizado las diversas disposiciones legales previstas en la Constitución del Ecuador, los convenios y tratados internacionales, así como la normativa del Código del trabajo, se corrobora que la suscripción de acuerdos entre trabajadores y empleadores para modificar las condiciones económicas y jornada de trabajo en la relación laboral, es completamente legal y eficaz en derecho, siempre y cuando se tenga plena observancia a las disposiciones de las normas jerárquicamente superiores, especialmente a lo previsto en la constitución respecto de derechos, principios y garantías básicas.

Consecuentemente, se procede con el análisis del Capítulo III de la LOAH, que a través de sus disposiciones legales se pretende impulsar la sostenibilidad del empleo en el Ecuador, a través de la aplicación de figuras jurídicas que comprometen varios derechos y principios constitucionales, lo que produjo serios efectos jurídicos en la realidad social como: despidos masivos y aumento del índice de pobreza (Ormaza y Trelles, 2021). No obstante, el verdadero objetivo de la expedición de la LOAH es precautelar las fuentes de trabajo y garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores en los diversos centros de trabajo, que sufrieron un gran impacto económico debido a la emergencia sanitaria por Covid-19. Lo cual, verificará a

través de las encuestas aplicadas a la población económicamente activa en el Cantón Salcedo, que se reduce en la siguiente gráfica:

Figura 8

Población económicamente activa según género y edad

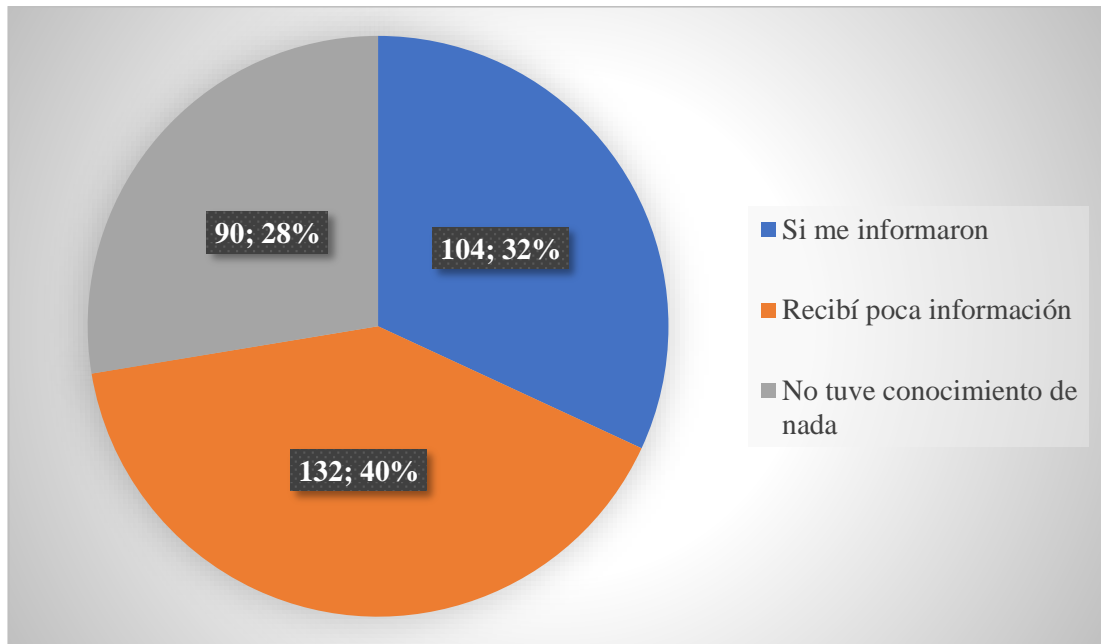


Nota: Gráfica elaborada por la autora.

De la ilustración que se expone, se aprecia que del 100% de la muestra comprendida por 326 personas, 167 son mujeres y 159 son hombres, la población en su mayoría está comprendida entre los 19 y 34 años de la edad. Al haberse realizado el número de encuestas estimado, se colige que, se podrá analizar de forma efectiva la temática de verificación de la constitucionalidad de los acuerdos laborales suscritos por trabajadores y empleadores durante la emergencia sanitaria. Por lo tanto, es importante conocer el nivel de conocimiento de la población económicamente activa, respecto de la expedición de cuerpos normativos del Derecho del trabajo en tiempos de pandemia, que se reduce en la siguiente gráfica:

Figura 9

Conocimiento de las normas laborales expedidas en tiempos de pandemia



Nota: Figura elaborada por la autora

El conocimiento de las leyes por parte de la población económicamente activa es indispensable, puesto que esto permite a tanto a los trabajadores y empleadores ejercer sus derechos frente a posibles vulneraciones, así como también podrán adoptar las medidas legales oportunas y adecuadas conforme a derecho; contribuyendo así, a la correcta aplicación de las disposiciones legales previstas en los cuerpos normativos, efectivizando el espíritu de la ley. No obstante, en la gráfica se dilucida que el 68% de la población no conoce adecuadamente la normativa laboral expedida durante la pandemia, esto se convierte en uno de los factores causantes de posibles vulneraciones a los derechos y principios constitucionales.

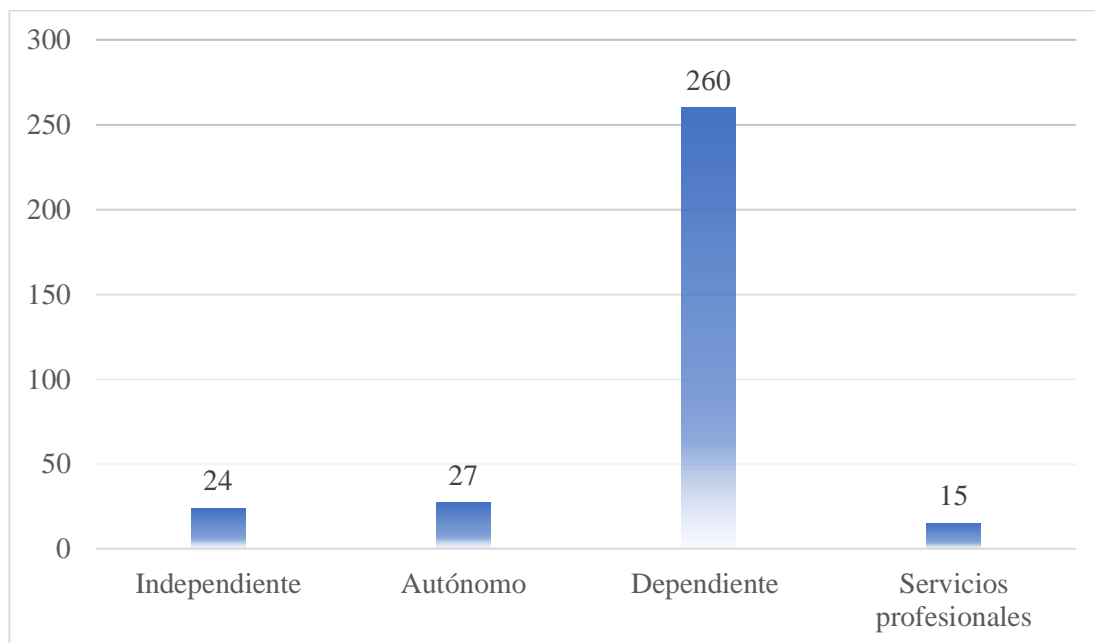
El Estado cumple un rol fundamental en este tema, puesto que es el principal garante de derechos constitucionales según la CRE, artículo 11, numeral 9, así también el Convenio 117 sobre la Política social (normas y objetivos básico) ratifica la obligación del Estado de ejecutar políticas sociales y medidas adecuadas para

informar a los trabajadores sobre sus derechos salariales. Considerando la trascendencia legal de la LOAH y los respectivos acuerdos ministeriales que determinan directrices para su aplicación, el Estado ecuatoriano tiene la obligación de informar de una manera eficaz a la población, sobre los derechos salariales y la aplicación del Capítulo III de la LOAH, con lo que se mitigaría el desconocimiento de la ley y por ende la posible vulneración de derechos.

Debido al enfoque de la investigación, es menester conocer a detalle las condiciones en la que trabajaron las personas que prestan sus servicios bajo relación de dependencia, por lo que se aplica una pregunta direccionada a seccionar la población encuestada, y se obtienen los siguientes resultados:

Figura 10

Prestación económica realizada durante la pandemia por Covid-19



Fuente: Figura elaborada por la autora

Como resultado de la pregunta efectuada, se obtiene un grupo de 260 personas que laboraron bajo relación de dependencia durante la pandemia por Covid-19 en la parroquia San Miguel de Salcedo, de las cuales se analiza la aplicación de las disposiciones legales previstas en el Capítulo III de la LOAH, con el objetivo de verificar si las figuras jurídicas prevista en este capítulo, se emplearon conforme a derecho y sobre todo, si permitieron garantizar la sostenibilidad del empleo y precautelar los derechos y principios constitucionales del Derecho del trabajo.

3.1.3. Constitucionalidad del capítulo III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y realidad laboral de los acuerdos celebrados entre trabajador y empleador durante la pandemia por Covid-19

Para comprender la finalidad de la LOAH en materia laboral y sus efectos jurídicos en el goce de derechos generales y los propios de derecho del trabajo, se analiza simultáneamente la realidad de los trabajadores tomados como población muestra, comparada con las disposiciones legales previstas en el capítulo III de la LOAH, para ello se expone lo previsto en el artículo 16, que determina expresamente:

Los trabajadores y empleadores podrán, **de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral** [énfasis agregado] con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su **proporcionalidad en caso de jornadas reducidas** [énfasis agregado]. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, p.8)

Del artículo citado se deduce, que mediante la suscripción de acuerdos entre trabajadores y empleadores es posible modificar la remuneración pactada previamente en el contrato de trabajo, pero este no debe ser inferior al Salario Básico Unificado determinado para el año, o a su vez los Salarios Sectoriales; hasta este punto, se evidencia una intención jurídica de conservar las fuentes de trabajo, pese a

la crisis económica derivada de la pandemia por Covid-19. No obstante, al culminar este inciso se establece que, el salario será cancelado en base a la jornada completa o “su proporcional por la jornada reducida”; entonces no existe una verdadera prohibición de cancelar un sueldo inferior al básico, sino que la condicionante se convierte en que, los trabajadores no podrán ganar más del proporcional a las horas efectivamente trabajadas (Cabezas, 2020).

De este segundo inciso del artículo 16 de la LOAH se puede deducir, que existe un vínculo tácito entre la suscripción acuerdos entre trabajador y empleador para modificar las condiciones económicas, con la figura jurídica de la reducción emergente de la jornada de trabajo; pese a que la adopción de esta medida, no necesariamente requiere de la voluntad del trabajador, sino únicamente del empleador (Art. 20 de la LOAH). No obstante, mediante el acuerdo entre las partes se permite fijar de consuno, la cantidad de dinero que se cancelará como remuneración, ya sea por la jornada completa o reducida.

Para conocer la realidad social de los trabajadores encuestados, y las medidas aplicadas con sus empleadores como resultado de la vigencia de la LOAH en su intención de preservar las fuentes de trabajo, se obtienen los siguientes resultados:

Tabla 9

Medidas adoptadas por trabajadores dependientes en la relación laboral durante la pandemia por Covid-19

Medidas jurídicas	Número	Porcentaje
Terminación unilateral de la relación laboral dada por el empleador	33	13%
Terminación de la relación laboral por acuerdo entre trabajador y empleador	25	10%

Suspensión de la relación laboral con cargo a vacaciones	16	6%
Suspensión de la relación laboral con recuperación	15	6%
Reducción de salario	92	35%
Reducción de jornada laboral	79	30%
Total	260	

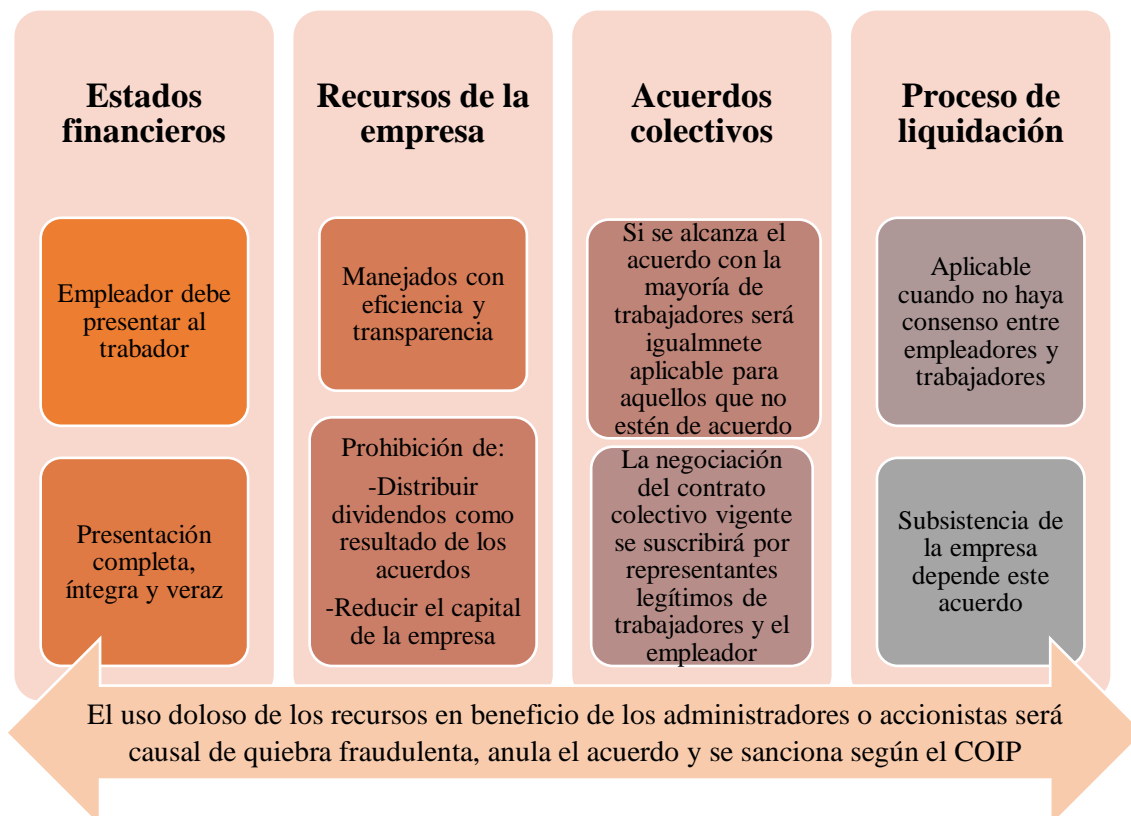
Nota: Detalle del número y porcentaje de trabajadores bajo relación de dependencia y las medidas acogidas. Fuente: Elaborado por la autora.

De la gráfica se discierne que, existió un gran impacto en el normal desarrollo de las actividades laborales de los trabajadores bajo relación de dependencia, a causa del acogimiento de las medidas previstas en el Capítulo III de la LOAH, puesto que la mayor parte de trabajadores dependientes realizaron cambios en la relación laboral; lo que implica la afectación directa a los ingresos económicos de los trabajadores. Para realizar un análisis efectivo y minucioso, se estudia cada una de las medidas, pero se desarrolla un énfasis especial en las figuras jurídicas que, requieren de acuerdos o voluntad de ambas partes para modificar las condiciones económicas de la relación laboral y aplicar la reducción de la jornada, esto en razón de que los acuerdos son temáticas propias de esta investigación.

Así también, en el inciso segundo del Artículo 16 se establece, que previa la celebración del acuerdo, el empleador debe ofrecer al trabajador los fundamentos necesarios, para la aplicación de la modificación de las condiciones económicas de la relación laboral, con la finalidad de que el trabajador tome una decisión informada; este inciso mantiene una concordancia directa con el artículo 18 de la LOAH, puesto que en estos articulados se dispone, la obligación que tienen los empleadores de fundamentar la necesidad de aplicar acuerdos que modifiquen el salario, y el artículo 18 establece detalladamente las condiciones mínimas para la validez de estos acuerdos y son:

Figura 11

Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos según la LOAH



Fuente: Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020).

Estas condiciones mínimas para asegurar la validez de los acuerdos, tienen por objeto, ofrecer seguridad jurídica y evitar posibles vulneraciones derivadas de la mala aplicación de esta institución jurídica. En tal virtud, para que los trabajadores tomen una decisión informada y voluntaria, y se hagan efectivos estos acuerdos, los empleadores están obligados a socializar los estados económicos de su empresa, y una vez celebrados los acuerdos, el manejo de los recursos de la empresa debe ser transparente y eficiente, para que la aplicación de esta medida no permita el enriquecimiento del empleador, a base del sacrificio de los derechos del trabajador.

El tercer numeral del artículo 18 expresa el alcance de los acuerdos efectuados con la mayoría de trabajadores, pues este deberá ser acogido por todos sin distinción alguna, pese a que un grupo minoritario no esté de acuerdo. En este caso se evidencia

la aplicación de esta medida posee una inclinación democrática, donde el poder radica en el pueblo, por lo que se aplicará la decisión que favorezca a la mayoría. No obstante, la democracia y la regla de mayoría constituye un precepto constitucional que funge como “método decisorio de un sistema democrático y autocrático (...) relacionados al contenido de derechos políticos (...) y derechos de libertad” (Maldonado, 2016, p. 131).

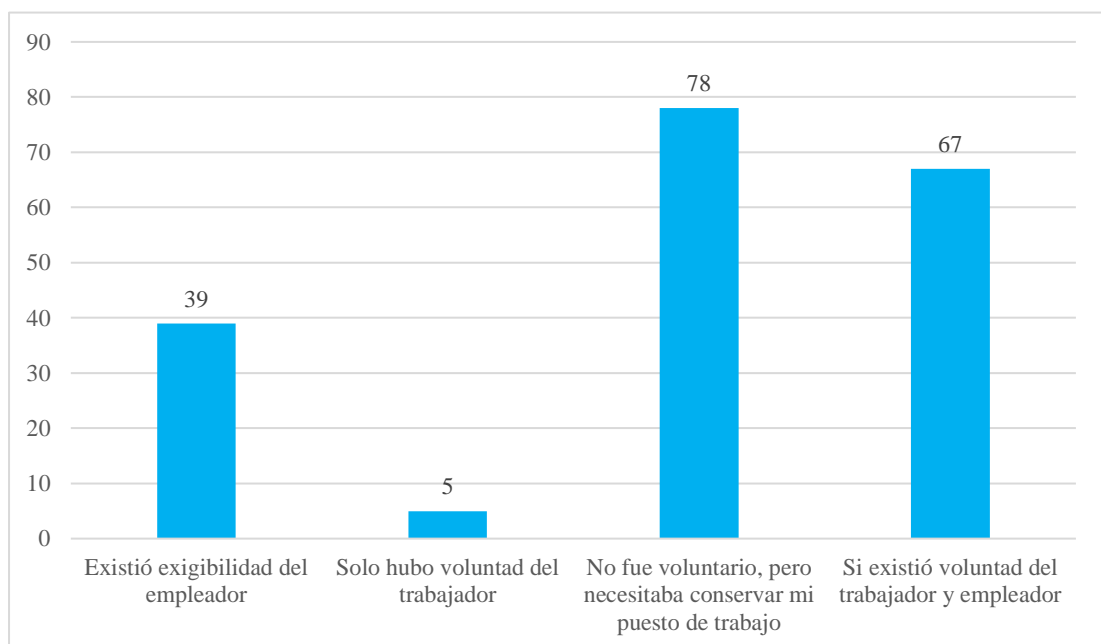
Esté método democrático es aplicable en el ejercicio de derechos políticos como el voto, no obstante, los derechos de libertad comprenden también derechos relacionados al trabajo como: la libertad de contratación, garantizado por la CRE, artículo 66 numeral 16, así como el Código del trabajo, artículo 3. En este sentido, se deduce que si bien es cierto se emplean nociones constitucionales, que se efectúan conforme a derecho, pero estas medidas pueden vulnerar derechos individuales del trabajo, al obligar al trabajador a acogerse a la modificación de las condiciones laborales donde no existe su voluntad directa, sino la de terceros que conforman la mayoría. Esto generaría el quebrantamiento de la seguridad jurídica, considerando que la relación laboral es bilateral y directa (Artículo 327 CRE); por lo que debe existir necesariamente la voluntad.

Respecto a este tema, Podetti (1997) en su explicación de los principios del derecho del trabajo ratifica, que los convenios son la representación de la voluntad entre las partes y al celebrarse, están presentes los elementos de libertad, voluntad y consentimiento, sin contraponer ningún derecho. Entonces se deduce que, si bien es cierto existe un atentado contra el derecho de libertad de contratación, pero es necesario considerar simultáneamente el principio de primacía de la realidad, que tiene por objetivo ejecutar una interpretación racional de la voluntad de los trabajadores y empleadores; es decir, no se debe interpretar de manera cerrada el alcance de los acuerdos suscritos con la mayoría, sino que existen razones fundadas (emergencia sanitaria) para aplicar esta medida, claro está que esto implica, que el empleador de actuar de buena fe y no abusar de su estatus de poder.

En concordancia con lo mencionado, el inciso tercero del artículo 16 establece: “El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador. El acuerdo alcanzado, **durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato** [énfasis agregado]” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, p.8). Entonces, de todo lo mencionado inicialmente se debe considerar que los acuerdos al ser bilaterales, requieren de la voluntad del empleador y trabajador, y posteriormente como efecto jurídico, el acuerdo goza de supremacía ante cualquier otro convenio o contrato previo. Entonces es indispensable verificar el nivel de voluntariedad que tuvieron los trabajadores para la aplicación de acuerdos que fijan un nuevo salario en base a la jornada completa o reducida, donde se obtienen los siguientes resultados:

Figura 12

Voluntariedad de los trabajadores y empleadores para terminar, suspender o modificar las condiciones de la relación laboral



Nota: Para la tabulación de esta pregunta, se considera únicamente a los 171 trabajadores dependiente que se acogieron a la reducción de salario y jornada [Véase *Tabla 9*]. Fuente: elaborado de la autora.

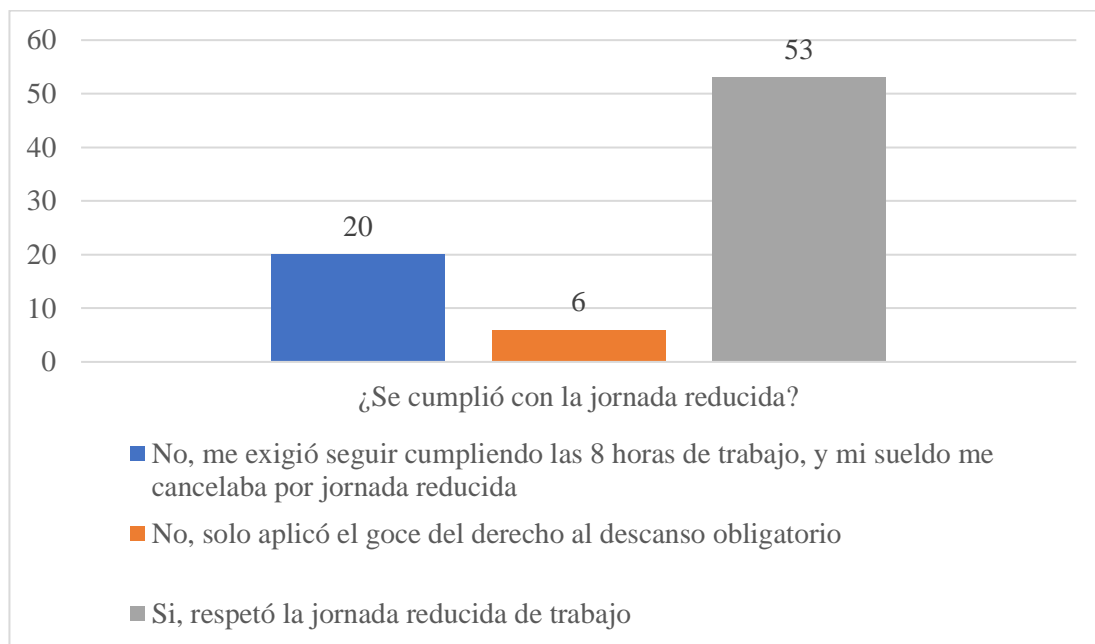
De la figura se deduce que, no en todos los casos existió la voluntad total de ambas partes para suscribir acuerdos que modifican la remuneración, sino que es su mayoría lo realizaron por necesidad; lo que implica una voluntad tácita, pues 78 trabajadores no tenían una inclinación por suscribir los acuerdos, y aún así lo realizaron para no perjudicar su estabilidad laboral, mientras que el otro grupo minoritario de 39 personas no ofreció su voluntad, sino que se acogieron a la reducción salarial por la exigibilidad del empleador.

Pese a esta realidad, este inciso tercero del artículo 16 de la LOAH, concede un nivel de primacía a los acuerdos, pero esto genera una contraposición legal con respecto al orden jurídico, considerando que, el acuerdo tiene la capacidad de anteponerse a cualquier otro convenio previo y tendrá plena validez por el tiempo que suscriban las partes, pero al convenir la modificación un salario sin completa voluntad y basado en una jornada laboral reducida (no en todos los casos); se genera de algún modo, la renuncia y vulneración de derechos y principios laborales, dejando en indefensión al trabajador.

La celebración de acuerdos entre trabajadores y empleadores implica la reducción del salario que no será inferior al básico o a su vez será proporcional a la jornada laboral reducida que, según la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) establece en su Artículo 20 que, se podrá aplicar la reducción emergente de la jornada laboral hasta un 50% y la remuneración será proporcional a las horas trabajadas; es decir podrá ser reducida hasta un 45%. En este sentido, se analiza el nivel de cumplimiento de la aplicación de la institución jurídica de reducción emergente de la jornada laboral:

Figura 13

Respeto de la jornada reducida por parte del empleador

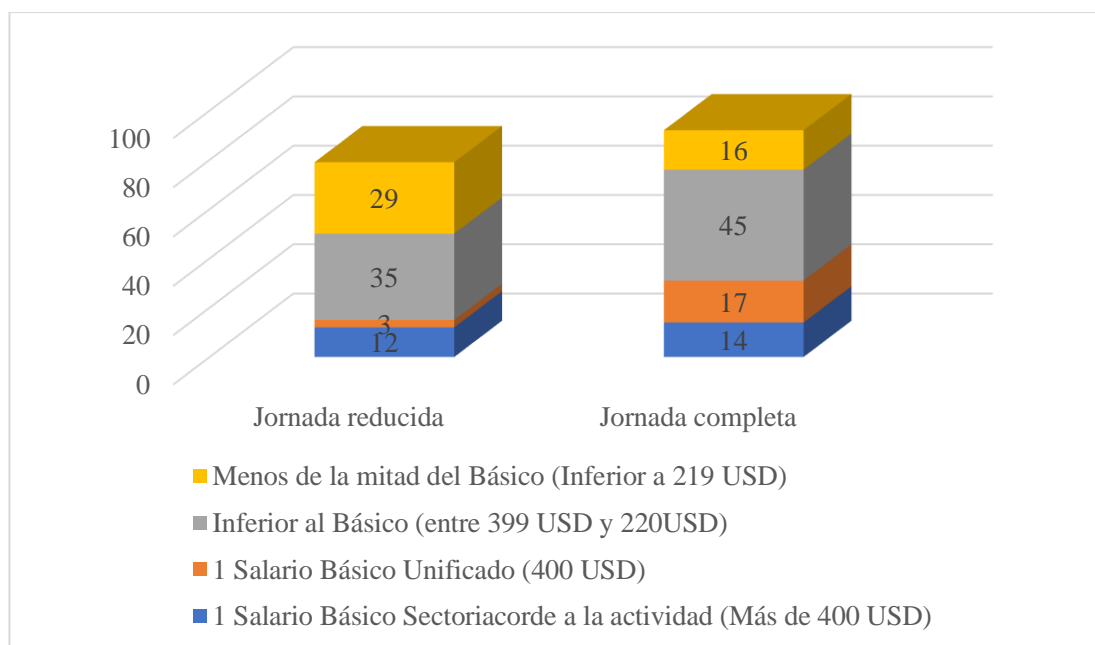


Nota: la tabulación de esta pregunta se efectúa únicamente con los 79 trabajadores que se acogieron a la reducción de jornada [Véase Tabla 9]. Fuente: Elaborado por la autora.

El trabajo en la modalidad de jornada reducida induce a los trabajadores a laborar bajo condiciones precarias respecto de sus remuneraciones; considerando que, la reducción de la jornada implica también la disminución de la remuneración, que en su mayoría no garantiza un salario digno y por lo tanto, la aceptación de esta disminución de salario conlleva a la vulneración de los derechos y principios antes mencionados; considerando que, el derecho al trabajo es la fuente de realización personal, los derechos laborales son irrenunciables, el sueldo es intangible y al existir la posibilidad de disminuirlo en casi el 50%, podría causar perjuicio a la garantía de un justo que cubra a las necesidades básicas de los trabajadores. En este sentido, se expone los resultados sobre el salario percibido, posterior a la suscripción de acuerdos:

Figura 14

Sueldo por la modificación de las condiciones económicas de la relación laboral



Nota: Comparación entre salario acordado entre trabajadores y empleadores para la jornada completa (92 trabajadores) y jornada reducida (79 trabajadores) [Véase Tabla 9]. Fuente: Elaborado por la autora.

De la gráfica se deduce el incumplimiento directo y errónea aplicación de la suscripción de acuerdos, puesto que el artículo 16 de la LOAH determina que, la modificación del salario no será inferior al Básico Unificado (SBU) o al respectivo Salario Sectorial, esto en cuanto a los casos en que se continúe laborando con la jornada completa, mientras que la modificación del salario por jornada reducida, debe respetar lo dispuesto en el artículo 20 de la LOAH que establece, que el salario se pagará conforme a las horas efectivamente trabajadas, sin que esto llegue a ser inferior al 45% del SBU, lo que implica el pago de un sueldo que no sea inferior a 220 USD.

Pese a estas disposiciones, en la figura 14 se evidencia que los trabajadores que continuaron laborando en la jornada completa, solo 31 de los 92 que se acogieron solo a la reducción salarial, percibieron un salario conforme a las reglas dispuestas en el artículo 16 de la LOAH, mientras que 61 trabajadores redujeron drásticamente sus ingresos al acordar un salario inferior al básico e inclusive en algunos casos no se alcanzó tan siquiera la mitad del SBU. Si bien es cierto, el artículo 11 del Reglamento General de la LOAH, determina en el artículo 11 inciso dos, que los acuerdos que violen la aplicación de las reglas del salario mínimo previstas en el artículo 16 de la LOAH serán nulas. Sin embargo, en la realidad social de los trabajadores, esta disposición no se ha cumplido, pues los acuerdos para la fijación de un nuevo salario por jornada completa o reducida, se continúan efectuando.

Respecto de la fijación del salario para la jornada reducida, se evidencia un cumplimiento mayor de la norma, pues 40 personas ganan un sueldo que supera los 220 USD, es decir se respeta el cumplimiento del pago de un sueldo superior al 55% del SBU, aunque esta cantidad monetaria no es representativa para cubrir las necesidades básicas del trabajador como tal. No obstante, si existen 29 casos de trabajadores que pese a estar laborando en una jornada reducida, ganan un sueldo inferior al 55% permitido según el artículo 20 de la LOAH.

Respecto de la institución jurídica de la suspensión emergente de la jornada laboral, se evidencia una acogida relevante, pues el 12% de los trabajadores encuestados hicieron uso de esta medida [*Véase Tabla 9*], la cual tuvo un limitado periodo de aplicación, pues solo sería posible realizarlo durante la emergencia sanitaria, donde se declaró Estado de Excepción en los meses comprendidos entre marzo y agosto de 2020, mediante los Decretos Ejecutivos No. 1017, 1052 y 1074. Esta medida, se regula a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 en sus artículos 6 y 7, donde se aclara que la adopción de esta medida se realiza únicamente cuando sea imposible aplicar la reducción o modificación emergente de la jornada laboral.

Para la aplicación de la suspensión emergente, el empleador del sector privado no requirió de la voluntad del trabajador, sino que únicamente informó a sus trabajadores sobre la aplicación de esta medida a sus trabajadores sin finalizar la relación laboral; lo particular de esta medida es que, se aplica con la condición de recuperación de horas como lo hicieron los 15 trabajadores, que se observa en la Tabla 9, no obstante, en la práctica laboral también se hizo uso de la suspensión de la relación laboral con cargo a vacaciones, y esta medida fue adoptada por 16 trabajadores; lo que implica un abuso de la medida por parte del empleador, puesto que se fuerza al trabajador a hacer uso involuntario de sus vacaciones, aprovechando de la declaratoria de Estado de Excepción.

Finalmente, la última medida que se analiza es el Contrato especial emergente, que faculta a los actores de una nueva relación laboral, a convenir una jornada ordinaria parcial o completa entre veinte y cuarenta horas de trabajo semanales, distribuidas en hasta 6 días de la semana sin excederse de las 8 horas diarias y el descanso semanal deberá ser de por lo menos 24 horas consecutivas. En cuanto a la remuneración, es de libre arbitrio del trabajador y empleador, todo dependerá del acuerdo alcanzado entre las partes. La aplicación de esta figura es controversial, puesto que, al ser tan facultativa respecto de los acuerdos entre trabajador y empleador, genera una mayor posibilidad de vulneración de derechos de los trabajadores, debido a que la suscripción de estos contratos implica la existencia de una nueva modalidad contractual, la cual no posee una adecuada regulación.

Las medidas que prevé la LOAH en su Capítulo III para apoyar la sostenibilidad del empleo, tienen efectos legales vinculados al goce de derechos de los trabajadores, provocado por la forma de aplicación, errónea interpretación y deficiente control, por lo tanto, a modo de resumen se expone la siguiente Tabla:

Tabla 10*Características de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo*

Medidas	Requiere acuerdo entre las partes	Tiempo de aplicación	Renovación	Directrices para la validez	Cálculo de Indemnización por despido en base a:
Acuerdos para modificación de salario	Si	Indefinido	No aplica	-Informar al trabajador los estados económicos -Informar en el SUT	En el primer año de vigencia de la LOAH: -La última remuneración previo el acuerdo
Reducción emergente de la jornada laboral	No	1 año	1 año	-Notificación a través del SUT	La última remuneración previa la reducción
Contrato especial emergente	Si	1 año	1 año	-Registro en el SUT	Remuneración y beneficios de ley pactados
Suspensión emergente de la jornada laboral	No	Durante el Estado de Excepción	No aplica	-Registro en el SUT	Última remuneración previa la suspensión
Todas las medidas se encuentran sujetas al control del Ministerio del Trabajo					

Nota: Resumen general de las características principales de las medidas previstas en la LOAH Capítulo III. Fuente: Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020); Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), Acuerdos Ministeriales No. MDT-2020-077, MDT-2020-132 y MDT-2020-133.

En este sentido, se infiere que la LOAH prioriza la aplicación de acuerdos entre trabajadores y empleadores, que facultan la “modificación de las condiciones económicas” de la relación laboral. Este precepto legal naturalmente implicaría únicamente la reducción del salario, pero en la realidad social conlleva a una reducción de la jornada laboral y remuneración. Esto presupone la contraposición de garantías constitucionales. Considerando que, la aplicación de estos acuerdos no son hechos aislados, sino que tienen efectos jurídicos y se vinculan con derechos y principios laborales garantizados en la Constitución de la República del Ecuador (2008) en sus artículos 33, 326 numerales 2 y 11 y artículo 328, correspondientes a: derecho al trabajo, irrenunciabilidad, intangibilidad y remuneración justa, que cubra las necesidades básicas propias y las de su familia.

Esto denota la violación al principio de supremacía constitucional, previsto en la Constitución en su artículo 425 previamente analizado; por consiguiente, al contraponerse la aplicación de estos acuerdos laborales con los principios y derechos constitucionales, se produce la falta de concordancia legal y por ende la ineficacia jurídica. En resumen, la contradicción de una norma con otra jerárquicamente superior, en derecho hace que la norma discordante carezca de eficacia jurídica, ya que lleva en su esencia un vicio legal, considerando el apotegma “quod nullum est nullum produ- cit- effectunn⁶” y la LOAH incurre en esta falta de concordancia legal con los principios y derechos constitucionales (Rodríguez, 1959).

“La Ley Humanitaria significa un retroceso de derechos laborales donde (...) los daños económicos que ha dejado la crisis (...) los afrontan los trabajadores” (González y Trelles, 2021, p.138). Este criterio se apega a la realidad considerando que, con la vigencia de la LOAH y su deficiente regulación del Capítulo III, para el año 2020 se registró un millón de desempleados y 5,3 millones de trabajadores laborando en condiciones precarias respecto de sus remuneraciones (España, 2020). Adicionalmente, estos acuerdos celebrados entre trabajadores y empleadores para

⁶ Lo que es nulo no produce ningún efecto (Rodríguez Moro, 1959, p.38)

modificar las condiciones económicas de la relación laboral continúan en vigencia y pueden ser renovados, promoviendo así la precarización del trabajo.

Mientras la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario esté en vigencia o la emergencia sanitaria derivada por Covid-19 no culmine por completo; los empleadores y trabajadores pueden justificar la aplicación de las figuras jurídicas de acuerdos laborales para la modificación de condiciones económicas y reducción emergente de la jornada laboral con el argumento de fuerza mayor o caso fortuito; situación que es vista como una “representación lógica del derecho” para preservar las fuentes de trabajo (Pazos, 1995). Por ello, es indispensable derogar el Capítulo III de la LOAH, para garantizar una interpretación y regulación constitucional efectiva de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo.

En resumen, con la aplicación de la LOAH se observa la transgresión directa de varios derechos de los trabajadores, debido a la apertura directa y “legal” de la suscripción de acuerdos que, tienen la capacidad de sobreponerse a garantías constitucionales, justificando su aplicación en una “representación lógica del derecho” (Pazos, 1995, p.383). En este sentido, puede deducirse que ciertamente el legislador no previno las consecuencias jurídicas que produciría la aplicación de las medidas establecidas en la LOAH, así como tampoco efectuó mecanismos suficientes y adecuados de control de la aplicación de las medidas previstas en el Capítulo III de la LOAH, por lo tanto se incurre en una inconstitucionalidad por omisión, puesto que la violación a la CRE no se configura únicamente por los actos realizados, sino también por aquellos que omitieron la garantía de la CRE (Sentencia interpretativa No. 0001-09-SIC-CC, 2010)

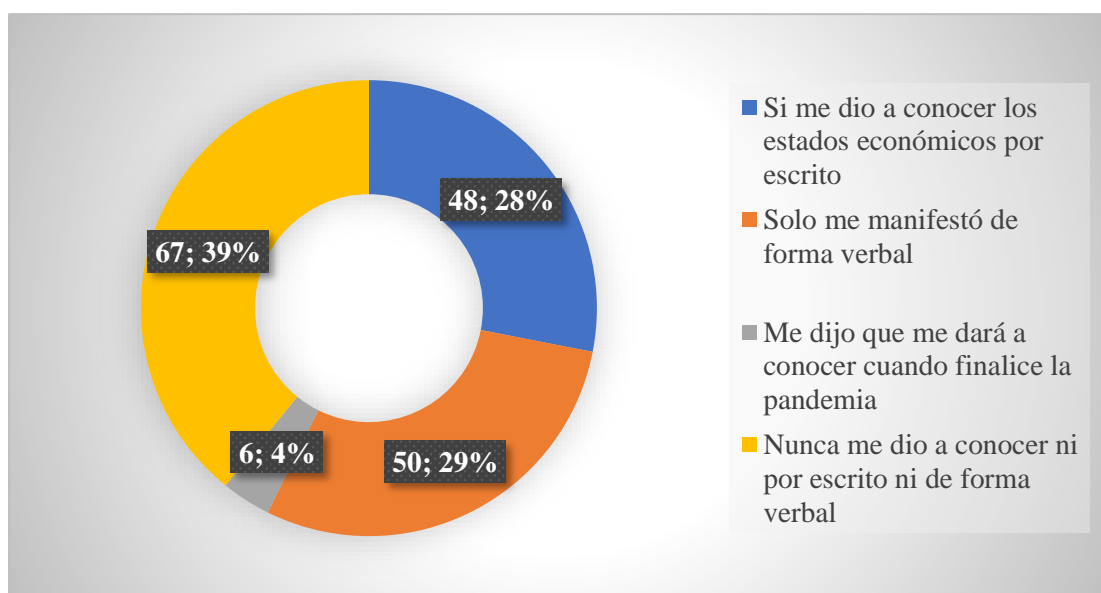
3.1.4. Garantía de los derechos fundamentales del trabajador en los acuerdos celebrados entre trabajadores y empleadores

Los derechos fundamentales del trabajador pueden clasificarse de forma general en específicos e inespecíficos; donde las libertades genéricas o derechos inespecíficos son aquellos derechos en calidad de personas como: derecho de imagen, opinión, expresión, mientras que los derechos específicos laborales como: irrenunciabilidad, intangibilidad, estabilidad laboral (Toyama, 2013). En cuanto a los derechos específicos de los trabajadores ecuatorianos, se reconoce: la afiliación a la seguridad social, sueldo básico, pago de horas extraordinarias y suplementarias, vacaciones, décimos, fondo de reserva, licencias y utilidades.

En cuanto a la verificación del cumplimiento de estas condiciones mínimas, únicamente se coteja la primera sobre: la presentación de los estados financieros por parte del empleador; debido a que las encuestas se aplicaron solo a trabajadores. Por lo tanto, se analiza si los trabajadores tuvieron conocimiento de los estados económicos del centro de trabajo, previa la celebración de los acuerdos de reducción salarial. El análisis se efectúa conforme al resultado de la tabla 9, donde se observa que, de los 260 trabajadores dependientes, 171 de ellos se acogieron a la reducción de jornada o salario en la relación laboral, quienes aseguran lo establecido en la ilustración presentada a continuación:

Figura 15

Estados financieros puestos en conocimiento de los trabajadores



Nota: Detalle de número de trabajadores y porcentaje. Fuente: elaborado por la autora.

Con la figura expuesta, se demuestra que el goce de derechos de los trabajadores del cantón Salcedo, se ha visto limitado al no haber sido informados adecuadamente sobre los estados económicos de sus centros de trabajo, como lo determina el artículo 18 de la LOAH, por lo tanto, los derechos fundamentales de los trabajadores no son ejercidos adecuadamente, pues ellos al desconocer de las limitaciones de aplicación de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo previstas en el capítulo III de la LOAH, incurrir en la suscripción de acuerdos con sus empleadores, sin haber ejercido plenamente su derecho a conocer los estados económicos de la empresa, previa la suscripción de cualquier acuerdo que modifique su salario en la jornada completa o reducida.

La falta del cumplimiento de las directrices para lograr una correcta aplicación de las medidas en el Capítulo III de la LOAH, se debe a la falta de mecanismos de control adecuados a la realidad social de los trabajadores, puesto que, las normas articuladas a la LOAH como los acuerdos Nro. MDT-2020-133, MDT-2020-132 y MDT-2020-077, determinan las directrices bajo las cuales deben aplicarse las medidas de sostenibilidad del empleo establecidas en la LOAH, donde el control máximo se efectúa mediante el SUT, por lo tanto se analiza si la modificaciones de sueldo y jornada laboral, llegaron al conocimiento de las autoridades de trabajo o se registraron en el sistema SUT, los resultados de la encuesta se exponen a través de la siguiente tabla y figura:

Tabla 11*Control de la reducción de salario y jornada de trabajo*

Autoridades que controlaron la reducción sueldo por jornada completa y reducida	Número de trabajadores	Porcentaje
Lo realizó solo el empleador	12	7%
El empleador y la inspectoría de trabajo	1	1%
Se registró en el SUT (Sistema Único de Trabajo)	70	41%
Ninguna autoridad, se celebró por escrito entre trabajador y empleador	6	3%
Todo fue verbal	82	48%
Total	171	100%

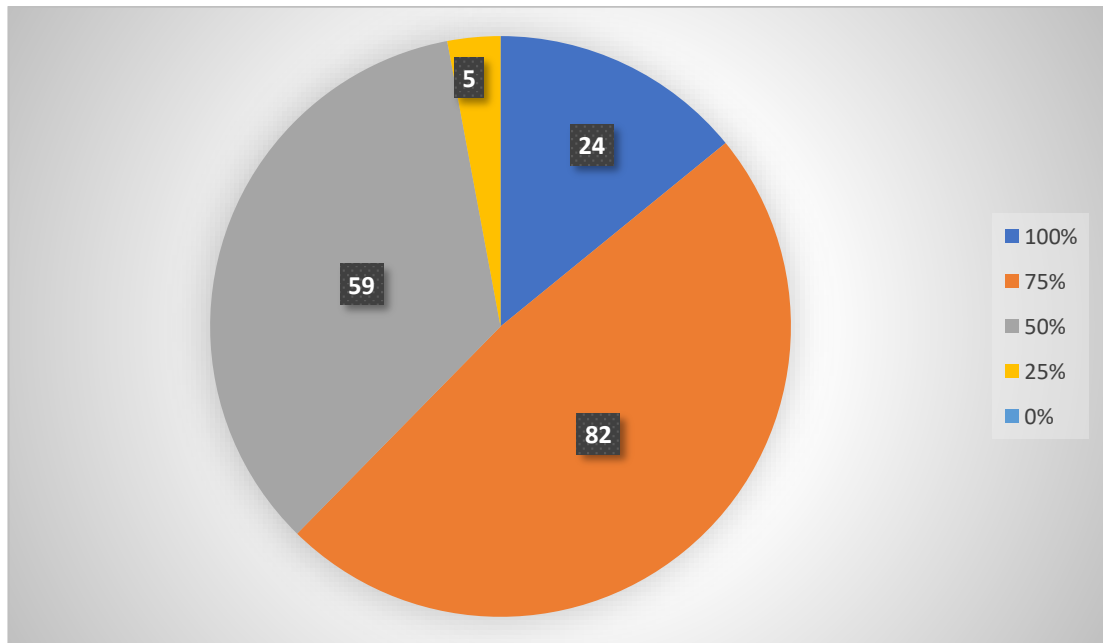
Nota: detalle de trabajadores que se acogieron a la reducción de salario y jornada laboral [véase tabla 9]. Fuente: Elaborado por la autora.

De esta gráfica se concluye que, el 41% de los acuerdos se registraron en el SUT, esto ofrece mayor seguridad jurídica a la aplicación de la modificación salarial. No obstante, también un 48% de los trabajadores realizaron los acuerdos de forma verbal, lo que implica que la autoridad de trabajo no podrá realizar el debido control de la forma en que se apliquen los acuerdos; esto es un factor de alto riesgo para el goce de derechos de los trabajadores, pues al no existir un adecuado control puede hacerse un uso fraudulento de los acuerdos.

Con la aplicación de las medidas previstas en el Capítulo III de la LOAH, se tiene como resultado serias consecuencias jurídicas y económicas; considerando que en muchos de los casos en que se celebraron acuerdos para modificar el salario y la jornada, se produjo la renuncia expresa de derechos y como resultado, despunta un perjuicio económico para los trabajadores, por lo que es indispensable conocer si la reducción salarial, ofrece una verdadera garantía de derechos como el goce de un sueldo digno que cubra las necesidades básicas del trabajador y su familia. La población encuestada respondió:

Figura 16

Nivel de cumplimiento de las necesidades básicas frente a la modificación salarial y jornada de trabajo

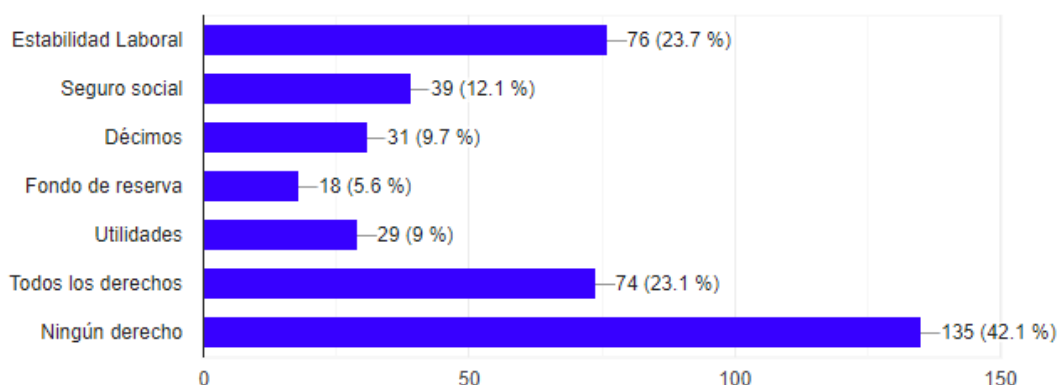


Nota: pregunta aplicada únicamente a los 171 trabajadores dependientes que suscribieron acuerdos de modificación salarial por jornada completa y reducida [Véase tabla 9]. Fuente: Elaborado por la autora.

Mediante la gráfica se corrobora que, como consecuencia de la aplicación de los acuerdos, los trabajadores no han podido cubrir adecuadamente sus necesidades básicas ni las de familia, pues el 83% de los trabajadores que suscribieron acuerdos, aseguran que su sueldo les permitió cubrir en un 75% y un 50% sus gastos básicos. Consecuentemente, es indispensable también conocer los derechos fundamentales que se garantizaron con la suscripción de acuerdos, para ello se hace el análisis de la siguiente figura:

Figura 17

Derechos garantizados con la aplicación de las medidas dispuestas en la LOAH



Fuente: elaborado por la autora.

Si bien es cierto, la estabilidad laboral es uno de los principales derechos que se precauteló a través de la expedición de la LOAH, no obstante mediante el análisis minucioso de la temática se evidenció que, las condiciones bajo las que se celebraron los acuerdos de modificación salarial y de jornada, no respetaron completamente el debido proceso para su aplicación, pues en muchos casos los trabajadores tomaron una decisión desinformada y esto tampoco fue regulado adecuadamente a través del SUT. En este sentido, se infiere que, con la aplicación de las medidas previstas en el Capítulo III de la LOAH, los derechos del trabajador se garantizaron escasamente, pero cumplen con su rol de preservar las fuentes de trabajo.

Finalmente, se ratifica la idea de que la LOAH pretende precautelar por un lado los derechos y garantías básicas de los trabajadores, pero también ofrece medidas acordes a la realidad social de los centros de trabajo, puesto que la economía se vio seriamente afectada con la emergencia sanitaria, debido a la pandemia por Covid-19. Por lo tanto, es necesario reconocer y proteger el derecho de libertad de empresa, pero este no puede restringir los derechos fundamentales del trabajador. Por ello, es de suma importancia que, al producirse una controversia entre derechos

fundamentales del trabajador y la concurrencia de razones justificadas para la aplicación de medidas restrictivas derechos, se debe ponderar la solución más razonable y proporcional dependiendo del caso (Toyama, 2013, p.13).

3.2. Verificación de hipótesis

Los acuerdos celebrados entre trabajadores y empleadores, a partir del inicio de la Emergencia Sanitaria por Covid-19, y la vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, expedida en junio 2020 en la República del Ecuador; generan un gran impacto en cuanto a los derechos fundamentales de los trabajadores, en virtud de que en el Capítulo III de la referida ley, determina medidas que debieron ser aplicadas a fin de garantizar la sostenibilidad del empleo; disponiéndose así, que las partes contractuales de la relación laboral pueden llegar a establecer acuerdos recíprocos y voluntarios, sin que estos vayan en perjuicio de los derechos de la clase trabajadora.

No obstante, se observó que, aunque las leyes orgánicas y ordinarias protegen los derechos de los trabajadores a través de sus disposiciones legales, son los empleadores del sector privado quienes manejan a libre arbitrio y disposición estos ordenamientos jurídicos, induciendo a la prevalencia de su fuerza o autoridad sobre los derechos del trabajador como: la libertad de tomar decisiones voluntarias e informadas. Así pues, el empleador omite el cumplimiento de sus obligaciones laborales generales y las relativas a las directrices previstas en los acuerdos ministeriales vinculados a la LOAH en materia laboral, poniendo en riesgo la seguridad jurídica de la aplicación de las medidas previstas en la referida ley.

La suscripción de acuerdos entre trabajadores y empleadores pudieron haberse celebrado respetando los principios básicos consagrados en la CRE, especialmente los principios de irrenunciabilidad e intangibilidad y el derecho al salario digno; cuestión que no sucedió como se preveía en la LOAH, debido a que el simple hecho de aplicar una reducción de la jornada de trabajo en contra de la voluntad del

trabajador, y haciéndolo pasar por un acto voluntario, pese a que es contrario al pretensión de los trabajadores, por lo tanto este acto efectuado con el ánimo de precautelar la estabilidad laboral, se convierte en un acto forzoso; situación jurídica que conlleva a la reducción del sueldo o salario, y por ende se configura la vulneración del derecho al salario digno.

Esta situación contraviene al Código del trabajo, puesto que este cuerpo normativo reconoce como figura jurídica al despido intempestivo, que se configura por la reducción o disminución del sueldo o salario, realizado mediante actos involuntarios. Además, los empleadores no respetaron la reducción de jornada de trabajo, dado que si bien el acuerdo expreso establecía jornadas inferiores a la ordinaria, pero en el campo real y práctico el trabajador seguía cumpliendo jornadas ordinarias o extendidas, pero eran remunerados con un sueldo que no se apegó al principio de la primacía de la realidad, produciéndose la vulneración del principio a igual trabajo, corresponde igual remuneración.

En este sentido, la celebración de acuerdos generan la transgresión directa de derechos constitucionales como la intangibilidad e irrenunciabilidad, además su celebración no se realiza ante una autoridad competente conforme al artículos 326 numeral 2 y 11 de la Constitución del Ecuador respectivamente, sino que el control es genérico, pues los registros e informe de aplicación de acuerdos o modificaciones de la jornada laboral se informan mediante el SUT, y esto a largo plazo induce a la precarización del trabajo en la realidad social de los trabajadores.

Cabe señalar que, estos acuerdos gozan de un nivel de supremacía durante el tiempo en que estén vigentes, esto en razón de la LOAH, que ha conferido a los acuerdos celebrados entre trabajadores y empleadores una preferencia de aplicación, que ciertamente se superponen a principios y derechos fundamentales del trabajador, los mismos que están garantizados por la Constitución. Lo cual genera una contradicción directa con el espíritu de la norma y, por ende, atenta a la supremacía constitucional

prevista en el artículo 424 de la CRE, además de irrespetar el orden escalonado de las normas jurídicas previsto en el artículo 425 d la CRE.

Esta controversia jurídica surge debido a la vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH) y la aplicación de sus disposiciones previstas en el Capítulo III, relativas a las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo en el Ecuador durante el periodo de calamidad pública que cruzó el país y el mundo, debido a la crisis sanitaria por Covid-19. Esto produjo consecuencias sociales, económicos, de salud y un gran impacto en el sector productivo; el cual ofrece el mayor número de plazas de trabajo. De este modo, la LOAH genera consecuencias jurídicas permanentes hasta la actualidad, puesto que la ley faculta a los trabajadores y empleadores la suscripción de acuerdos para modificar las condiciones de la relación laboral que no resultan completamente constitucionales, pero se celebran bajo la justificación de la preservación de fuentes de empleo.

Por lo tanto, la aplicación de las disposiciones de la Ley Humanitaria, en su intención de contrarrestar el subempleo, inobservó las garantías básicas determinadas en la constitución, convenios y tratados internacionales y la ley en general. Por otro lado, se determinó que los trabajadores que suscribieron los acuerdos, en su mayoría no dieron su consentimiento por voluntad autónoma, sino que aceptaron dicho acuerdo por no perder su fuente de trabajo o a su vez existió exigibilidad del empleador; como resultado, se observó que los trabajadores no percibían un salario digno que cubra sus necesidades básicas y las de su familia.

En cuanto al cumplimiento de las directrices para el registro de las modalidades previstas en el Capítulo III de la LOAH, como: cumplimiento de las condiciones mínimas para celebrar acuerdos de modificación de la relación laboral y debido registro en el sistema SUT, se corroboró mediante la encuesta que, no se cumplieron las condiciones mínimas de validez, como: dar a conocer a los trabajadores de manera íntegra los estados económicos de la empresa y, respecto del control de las medidas de: modificación, suspensión y reducción emergente de la jornada laboral,

no existió una vigilancia integral por parte de las autoridades laborales; como consecuencia se produjo la indefensión de un número representativo de trabajadores que laboraron bajo condiciones precarias.

En resumen, al realizar la investigación de esta temática se verificaron tres cuestiones básicas que en resumen son: inobservancia de los principios y derechos constitucionales, aplicación inadecuada de las medidas previstas en la LOAH y por último, deficiente control respecto de la suscripción de acuerdos que modifican las condiciones de la relación laboral.

CAPÍTULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

Realizada la investigación teórica y práctica se concluye que:

1. La suscripción de acuerdos entre trabajadores y empleadores son inconstitucionales, pues la LOAH en el intento de precautelar los derechos de los trabajadores y la sostenibilidad del empleo, ha generado la regresividad en los mismos, debido a que, dota de un nivel de supremacía a los acuerdos, frente a los derechos y garantías constitucionales como la irrenunciabilidad y remuneración justa, por lo que se infiere que en el contenido de *forma*, los acuerdos gozan de supremacía legal, pero en el contenido de *fondo* transgreden nociones constitucionales.

2. Los acuerdos laborales constituyen fuentes propias del Derecho del trabajo, por lo tanto, en la jerarquía normativa aplicable en el Ecuador, los acuerdos, convenios colectivos y contratos individuales se ubican en el último peldaño considerado como el nivel sublegal, es decir no tienen carácter de ley. No obstante, por reconocimiento de la CRE (Art. 326 núm. 10 y 11) pueden adquirir una preferencia de aplicación, siempre y cuando, el acuerdo se suscriba conforme a la ley y no contradiga los derechos, garantías y principios constitucionales, caso contrario recaerán en la nulidad. Sin embargo, la forma en que se han aplicado los acuerdos no posee concordancia con el espíritu de la Constitución, por lo que se ratifica la inconstitucionalidad de los acuerdos y su inferioridad legal en la construcción escalonada del ordenamiento jurídico ecuatoriano.

3. Tanto la legislación ecuatoriana, como los convenios y tratados internacionales reconocen plenamente los acuerdos como un mecanismo de modificación de las cuestiones relativas a la relación laboral referentes a: sueldo, jornada, días de

descanso... Por lo tanto, la modificación de las condiciones económicas y jornada laboral efectuada mediante la suscripción de acuerdos entre trabajadores y empleadores es completamente legal, siempre y cuando se cumplan los lineamientos respectivos para alcanzar la seguridad jurídica de dichos acuerdos. No obstante, los acuerdos previstos en la LOAH, poseen una naturaleza emergente que respeta cuestiones procedimentales, así también establece disposiciones que pretenden garantizar la sostenibilidad del empleo, pero no garantiza derechos constitucionales y legales básico, por lo que infiere que los acuerdos previstos en la LOAH son legales, pero no constitucionales.

4. La realidad laboral de los trabajadores dista mucho de las disposiciones legales establecidas en la LOAH, pues los acuerdos celebrados por los trabajadores y empleadores en la realidad subjetiva, incumplen con las condiciones mínimas de validez y directrices previstas en la LOAH, su reglamento y los acuerdos ministeriales respectivos. Esto induce a la renuncia expresa de derechos, control deficiente de la aplicación de las medidas previstas en el capítulo III de la LOAH y la precarización del trabajo, por lo que, se colige que, la aplicación de acuerdos merma derechos laborales protegidos por la constitución ecuatoriana.

5. La modificación de las condiciones económicas de la relación laboral, realizada mediante la suscripción de acuerdos entre trabajadores y empleadores, no permitió ejercer un goce integral de los derechos fundamentales de los trabajadores como: décimos, seguridad social, fondos de reserva y utilidades; aunque si existió la preservación de las fuentes de trabajo, y por ende, se mantuvo un nivel de estabilidad laboral mediante la aplicación de la modificación salarial, tanto por jornada completa como reducida. No obstante, como resultado de la suscripción de acuerdos para modificar el salario de los trabajadores, no les permitió alcanzar un salario digno que cubra las necesidades básicas propias y las de su familia.

4.2. Recomendaciones

Considerando las consecuencias jurídicas provocadas por la aplicación de las medidas direccionadas a fomentar la sostenibilidad del empleo, se recomienda formular un proyecto de ley que regule adecuadamente las medidas previstas en la LOAH y como consecuencia se derogue esta ley, en virtud de que existen suficientes argumentos legales, en los cuales se evidencia la contravención a las disposiciones constitucionales.

C. MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias bibliográficas

1. Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077. (2020, 15 de marzo). Madero Poveda, A. Ministro del Trabajo. Ministerio del Trabajo
2. Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-132 (2020, 15 de julio). Isch Pérez, A. Ministro del Trabajo. Ministerio del Trabajo
3. Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-133. (2020, 15 de julio). Isch Pérez, A. Ministro del Trabajo. Ministerio del Trabajo
4. Alvarado-Dávila, V. (2006). Ética y filosofía del derecho en Kant y su influencia en la declaración universal de los derechos humanos. *Revista de Ciencias Jurídicas*, (110), 149-167.
5. Alvarado, P. (2021, septiembre 24). El Gobierno propone jornada reducida indefinida. *El Comercio*. <https://www.elcomercio.com/actualidad/gobierno-jornada-reducida-reforma-laboral.html>
6. Arbesú García, M. I. (Coord.) y Menéndez Varela, J. L. (Coord.). (2018). *Métodos cualitativos de investigación en educación superior*. Newton Edición y Tecnología Educativa. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/131919>
7. Boza-Pró, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *THEMIS 65: Revista de Derecho*, (65), 13-26. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/5078193.pdf>

8. Cabezas Albán, V. D. (2020). El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*, (26), 177-193. <https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
9. Cárdenas-Sierra, C. A. (2006). Tomás de Aquino-Hans Kelsen: Teoría De La “Norma Jurídica” y de la “Regla de Derecho”. *Hallazgos*, (6), 149-161. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=413835165010>
10. Capón Filas, R. (1998). *Derecho del trabajo*. Librería Editora Platense S.R.L. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/66572>
11. Castro Conte, M. (2008). *El sistema normativo del salario: ley, convenio colectivo, contrato de trabajo y poder del empresario*. Dykinson. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/35672>
12. Cebrián Carrillo, A. & Núñez-Cortés Contreras, P. (Coord.). (2014). *Lecciones de contrato de trabajo: materiales adaptados al espacio europeo de educación superior (3a. ed.)*. Dykinson. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/58044>
13. Cegarra Sánchez, J. (2012). *Los métodos de investigación*. Ediciones Díaz de Santos. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/62637>
14. Chicano Tejada, E. (2016). *Contratación laboral. UF0341*. IC Editorial. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/59185>
15. Código del Trabajo. (2005, 16 de diciembre). H. Congreso Nacional – Comisión de Legislación y Codificación. Registro Oficial Suplemento 167.
16. Constitución de la República del Ecuador. (2008, 20 de octubre). Asamblea Nacional. Registro oficial 449.
17. Cordero Quinzacara, E. (2009). Los principios y reglas que estructuran el ordenamiento jurídico chileno. *Revista Ius et Praxis*, 15 (2), 11-49. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122009000200002>
18. Córdova Vianello, L. (2009). Derecho y poder: Kelsen y Schmitt frente a frente. FCE - Fondo de Cultura Económica. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/37604>
19. “El derecho del trabajo” (2005). <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448199669.pdf>
20. Escobar-Moncada, J. I. (2001). Platón y el concepto de justicia en el primer libro de la República. *Estudios Políticos*, (18), 119-131. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/estudiospoliticos/article/view/17430/15035>
21. España, S. (2020, agosto 26). La pandemia deja al 83 % de los trabajadores en

Ecuador en el desempleo o con condiciones precarias. *El País*.
<https://elpais.com/economia/2020-08-26/el-83-de-trabajadores-en-ecuador-esta-desempleado-o-con-condiciones-precarias-por-la-pandemia.html>

22. Fernández López, F. (2016). *Contratación laboral (UF0341)*. Editorial Tutor Formación. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/44207>
23. Galindo Soza, M. (2018). La pirámide de Kelsen o jerarquía normativa en la nueva CPE y el nuevo derecho autonómico. *Revista Jurídica Derecho*, 7(9), 126-148. http://www.scielo.org.bo/pdf/rjd/v7n9/v7n9_a08.pdf
24. Gallo, F. (2017). Celso y Kelsen: para la refundación de la ciencia jurídica. Eudeba. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/119730>
25. García Ferrando, M. (2015). *Sobre el método: problemas de la investigación empírica en sociología (2a. ed.)*. CIS - Centro de Investigaciones Sociológicas. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/52068>
26. García-Ruiz, J. y Girón-Reguera, E. (2012). El sistema constitucional de Fuentes del Derecho. *Universidad de Cadiz*, 1, 1-84. <https://rodin.uca.es/bitstream/handle/10498/14766/APUNTES%20SISTEMA%20ODE%20FUENTES%20RODIN%5B1%5D.pdf?sequence=6&isAllowed=y>
27. Guevara Rodríguez, P. (2018, 22 de junio). *¿Por qué los trabajadores deben pagar impuesto a la renta por la participación en las utilidades?* ANDERSEN. <https://www.andersentaxlegal.ec/wp-content/uploads/2018/07/analisis-5-1-1.pdf>
28. Gómez-Ferrer Morant, R. (1987). *Relaciones entre leyes: competencia, jerarquía y función constitucional*. *Revista de Administración Pública*, (113). CEPC - Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/2477>
29. González-Ortiz, C. V. y Trelles-Vicuña, D. F. (2021). Análisis de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19” y su posible vulneración a los derechos laborales. *FIPCAEC*, 6(2), 136-156. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.391>
30. Guim Alfago, M. A. (2010). La constitución en serio. *Revista Jurídica*, 425-459. https://www.revistajuridicaonline.com/wpcontent/uploads/2010/04/425a460_LaConstitucion.pdf
31. Häberle, P. (2003). *El estado constitucional*. Instituto de Investigaciones Jurídicas – UNAM. <https://elibro.net/es/ereader/uta/72303?page=1>

32. Hobuss, J. (2009). Derecho natural y derecho legal en Aristóteles. *Diánoia*, 54(63), 133-155. <http://www.scielo.org.mx/pdf/dianoia/v54n63/v54n63a6.pdf>
33. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC]. (2010). *Fascículo provincial Cotopaxi*. Resultados del Censo 2010. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manu-lateral/Resultados-provinciales/cotopaxi.pdf>
34. Isaza Gutiérrez, J. P. (2020). *Interpretación legal y constitucional*. Universidad del Norte. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/129282>
35. Kant, I. (1785). *Fundamentación de la metafísica de las costumbres*. Escuela de Filosofía Universidad ARCIS. <https://www.juslapampa.gob.ar/consejo/images/kantfundamentaciondelametafisicadelascostumbres.pdf>
36. Kelsen, H. (2013). *Teoría pura del derecho* (R. J. Vernego, Trad., 16ª. ed). Editorial Porrúa. (Trabajo original publicado en 1960).
37. Kurczyn Villalobos, P. (2007). *Derecho laboral globalizado*. Instituto de Investigaciones Jurídicas - UNAM. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/74576>
38. Lalanne, J. E. (2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho*, (11), 135-177
39. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020, 22 de junio). Asamblea Nacional. Registro Oficial Suplemento 229.
40. Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional (2009, 22 de octubre). Asamblea Nacional. Registro Oficial Suplemento 52.
41. López-Hernández, J. (1992). La fundamentación del derecho en Kant. *Anuario de filosofía del derecho*, (9), 395-406.
42. Martiré, E. (1977). *Consideraciones metodológicas sobre la historia del derecho*. Editorial Perrot. <http://www.derecho.uba.ar/investigacion/pdf/lecciones-de-historia-juridica-martire-eduardo-consideraciones-metodologicas-sobre-la-historia-del-derecho.pdf>
43. Molina Andrade, W. P. (2014). *Análisis del decreto ejecutivo no. 813, publicado en el registro oficial no. 489 de 12 de julio de 2011: una aproximación teórico práctica* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar Sede en Ecuador]. Archivo digital. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3898/1/T1402-MDE-Molina-Analisis.pdf>

44. Maldonado Muñoz, M. (2016). Mayoría: una mirada a partir de la teoría de Norberto Bobbio. *ISONOMÍA*, (44), 127-162. <http://www.scielo.org.mx/pdf/is/n44/1405-0218-is-44-00127.pdf>
45. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2020, 29 de mayo). *Las normas de la OIT y la COVID-19 (coronavirus)*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf
46. Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (s.f.). *Como funciona la OIT*. International Labor Organization. <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>
47. Ormaza-Ulloa, E. N. y Trelles-Vicuña, D. F. (2021). Inconstitucionalidad del Reglamento de la Ley de Apoyo Humanitario en relación la normativa laboral. *FIPCAEC*, 6 (4), 194-217. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i4.478>
48. Ortiz Ocaña, A. (2015). *Enfoques y métodos de investigación en las ciencias sociales y humanas*. Ediciones de la U. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/70250>
49. Pachano, F. (2002). Apuntes sobre Interpretación Constitucional. *Iuris Dictio*, 3(6), 75-79. <https://doi.org/10.18272/iu.v3i6.581>
50. Pachecho Zerga, L., Abruna, A., Basadre, J., Castillo, L., Complak, K., Cordón, F., Cuenca, F., De la Fuente, R., De la Puente, M., Durán, R., García, P., García, J., Gonzáles, J., Hakansson, C., Barandiarán, J., Loayza, C., Martínez, J., Martínez, M., Martínez, A.,... y Zegarra, J. (2020). *REVISTA DE DERECHO. Universidad de Piura*, 21, 11-39. <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/2058/1660>
51. Pazos, M. I. (1995). Contradicciones normativas y jerarquía de normas. *DOXA Cuadernos de Filosofía del Derecho*, (17-18), 383-402. <https://doi.org/10.14198/DOXA1995.17-18.16>
52. Pérez-Peñañiel, J. R. (2017). Evolución de la relación laboral y su futuro en la sociedad ecuatoriana. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/04/relacion-laboral-ecuador.html>
53. Pfeffer Urquiaga, E. (2006). *Los tratados internacionales sobre derechos humanos y su ubicación en el orden normativo interno*. Red Ius et Praxis. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/19932>
54. Podetti, H. A. (1997). Los principios del Derecho del trabajo. En N. Buen Lozano

- y E. Morgado Valenzuela. (Eds.). *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (pp.139-153). Instituto de investigaciones jurídicas.
55. Posso Zumárraga, M. (2005). *Fuentes del Derecho Administrativo y el ordenamiento jurídico vigente*. Derecho Ecuador. <https://derechoecuador.com/fuentes-del-derecho-administrativo-y-el-ordenamiento-juridico-vigente/#:~:text=Son%20actos%20esencialmente%20administrativos%2C%20como,sentencia%20para%20la%20funci%C3%B3n%20jurisdiccional.>
56. Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 16 de junio, 2017, (núm. 205), https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205
57. Redrobán Barreto, W. E. (2021). Los Principios del Estado Constitucional de Derechos y Justicia en el procedimiento legislativo en Ecuador. *Revista Sociedad & Tecnología*, 4(S1), 226-239. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/131/323>
58. Registro Oficial. (2020). Órgano de la República del Ecuador. <https://www.registroficial.gob.ec/index.php>
59. Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020, 05 de octubre). Asamblea Nacional. Registro oficial Suplemento 303.
60. Reyes Gaytán, G. y Bouzas Ortíz, J. A. (2017). *Derecho individual del trabajo*. IURE Editores. <https://elibro.net/es/ereader/uta/40227?page=57>
61. Rodríguez Moro, N. (1959). *El principio de la jerarquía de las normas en la sentencia del tribunal supremo de 11 de diciembre de 1958*. Revista de Administración Pública, (28). CEPC - Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/1340>
62. Ruiz Sanz, M. (2004). *Sistemas jurídicos y conflictos normativos*. Dykinson. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/53655>
63. Ruiz-Rodríguez, V. (2016). Santo Tomás de Aquino en la filosofía del Derecho. *EN-CLAVES del pensamiento*, (19), 13-40. <http://www.scielo.org.mx/pdf/enclav/v10n19/1870-879X-enclav-10-19-00013.pdf>

64. Samour, H. (2014). El pensamiento de Sócrates (470-399). *Revista de museología KOOT*, 4(5), 24-32.
65. Sentencia interpretativa No. 0001-09-SIC-CC. (2010, 25 de febrero). Corte Constitucional (Patricio Pazmiño, P.P.C.C). <http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/100010be-3ca3-4f0b-88cd-a699f0b07052/0019-09-IC-res.pdf>
66. Serrano-Carvajal, J. (1978). Notas para una aproximación histórica al derecho del trabajo. *Revista de Política Social*, (119), 33-75. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2496684.pdf>
67. Tejedo, J. (2013). *Operaciones administrativas de recursos humanos*. Macmillan Iberia, S.A. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/42951>
68. Toyama M. J. (2013). *Derechos laborales ante empleadores ideológicos. derechos fundamentales e idearioempresariales*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/79335>
69. Trujillo Vásquez, J. C. (2004). La fuerza normativa de la Constitución ecuatoriana actual. *FORO*, (3), 89-108. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/284/283>
70. Vásquez Morales, G., & Barrios Miranda, A. (2018). Supremacía constitucional: enfoque teórico del conflicto de jerarquía, jurisdicción y competencia. *Universidad y Sociedad*, 10(1), 156-163. <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>
71. Verdú, P. L. (1989). La teoría escalonada del ordenamiento jurídico de Hans Kelsen como hipótesis cultural, comparada con la tesis de Paul Schrecker sobre "La estructura de la civilización". *Revista de estudios políticos*, (66), 7-66.
72. Vergara Blanco, A. (1987). Visión crítica de la Teoría Pura del Derecho de Hans Kelsen, de Carlos José Errázuriz Mackenna. *Revista Chilena de Derecho*, 14, 421-426.