



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES
CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR.

TÍTULO:

**“CAJA DE INTEGRACIÓN SALARIAL Y LA SOSTENIBILIDAD DE LA
ESTABILIDAD LABORAL Y ECONÓMICA EN ÉPOCA DE CRISIS EN EL
ECUADOR.”**

AUTOR:

DANIEL ALEJANDRO RÍOS CUADRADO
1803722824

DOCENTE TUTOR:

GALO IVÁN MASABANDA ANALUIZA

AMBATO – ECUADOR

2021

A. PÁGINAS PRELIMINARES

“CAJA DE INTEGRACIÓN SALARIAL Y LA SOSTENIBILIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL Y ECONÓMICA EN ÉPOCA DE CRISIS EN EL ECUADOR.”

APROBACIÓN DEL TUTOR

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema: “CAJA DE INTEGRACIÓN SALARIAL Y LA SOSTENIBILIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL Y ECONÓMICA EN ÉPOCA DE CRISIS EN EL ECUADOR”, del señor Ríos Cuadrado Daniel Alejandro, egresado de la Carrera de Derecho, de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales, de la Universidad Técnica de Ambato; considero que dicho Trabajo de Titulación reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometidos a Evaluación del Tribunal de Grado que el Honorable Consejo Directivo de la Facultad designe, para su correspondiente estudio y calificación.

Ambato, 07 de Diciembre del 2021



Firmado electrónicamente por:

**GALO IVAN
MASABANDA
ANALUIZA**

.....
Dr. Msc. Galo Iván Masabanda Analuiza

1803454964

TUTOR

Autoría del trabajo de titulación

Yo, Daniel Alejandro Ríos Cuadrado, manifiesto que la realización del presente trabajo de titulación: **“CAJA DE INTEGRACIÓN SALARIAL Y LA SOSTENIBILIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL Y ECONÓMICA EN ÉPOCA DE CRISIS EN EL ECUADOR”**, es de mi total autoría, constituyéndose así, como un trabajo de investigación original, por tanto, las ideas, criterios, resultados y conclusiones establecidos en el presente trabajo investigativo, son de mi entera responsabilidad.

Ambato, 16 de noviembre de 2021

Suscribo:



Daniel Alejandro Ríos Cuadrado

C.I. 180372282-4

Derechos de autor

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga del presente trabajo investigativo de tesis como un documento disponible para consulta en los procesos de investigación, conforme se determina en la normativa de este establecimiento de formación académica superior.

Cedo de manera plena los derechos de autor de mi trabajo de tesis con fines investigativos y de difusión del conocimiento, además apruebo la reproducción del presente trabajo de investigación conforme a las regulaciones universitarias; esto siempre y cuando no presente una ganancia económica y se realice en respeto a los derechos del autor.

Ambato, 16 de noviembre de 2021

Suscribo:



Daniel Alejandro Ríos Cuadrado

C.I. 180372282-4

Aprobación del tribunal de grado

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el Trabajo de Investigación: “CAJA DE INTEGRACIÓN SALARIAL Y LA SOSTENIBILIDAD DE LA ESTABILIDAD LABORAL Y ECONÓMICA EN ÉPOCA DE CRISIS EN EL ECUADOR”, presentado por el señor Ríos Cuadrado Daniel Alejandro, 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,

Para constancia firman:

LA COMISIÓN

.....

Miembro

.....

Miembro

.....

Miembro

Dedicatoria

El presente proyecto de tesis está dedicado a aquellos seres tan fundamentales que han sabido apoyarme durante este largo período académico; a mi padre David Alejandro Ríos por ser quien me ha sabido apoyar en todo momento y me incentivó siempre a no darme por vencido por nada en el mundo; a mi querida abuelita Blanca Leonor Correa, quien no solamente me supo apoyar con alma y corazón durante toda su existencia en una forma incondicional y sincera, sino también creyó en mí hasta su último momento de vida; a mi querida madre Anita Manuela Cuadrado, quien durante su vida inculcó en mí el valor del esfuerzo y del trabajo duro, a quien yo prometí hasta su último día de vida, que llegaría a ser un profesional de éxito con mi máxima perseverancia; por último y con el mismo cariño a mis queridas mascotas, quienes con su infinito cariño incondicional, han sido la fuente principal de mi motivación para salir adelante en la vida y en definitiva la compañía más preciada, fiel e inseparable.

Agradecimiento

Agradezco principalmente a mis padres por ser las mejores guías y fuentes de inspiración para salir adelante y cumplir con todas las metas que me proponga.

Mi agradecimiento también para aquellas amistades inseparables que han sido parte de la cotidianidad de mi proceso formativo-profesional y que a su vez supieron brindarme su apoyo moral en todo momento.

Un gran agradecimiento a la Universidad Técnica de Ambato; a sus docentes y distinguidas autoridades de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales; en especial al Dr. Mg. Galo Iván Masabanda Analuisa por haber demostrado una gran calidad humana al momento de convertirse en el tutor del presente proyecto.

Daniel Alejandro Ríos Cuadrado

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 y figuras.....	xi
Tablas.....	xi
Figuras.....	xi
Resumen ejecutivo.....	xii
Abstract.....	xiii
B. CONTENIDO	1
CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO	1
1.1 Antecedentes investigativos	1
1.1.1 Conceptualizaciones.....	4
1.1.2 Caja de Integración Salarial (Evolución histórica).....	6
1.1.3 Suspensión de actividades laborales.....	8
1.1.4 Reducción de la jornada laboral.....	11
1.1.5 Sostenibilidad laboral.....	13
1.1.6 Sostenibilidad del trabajador.....	14
1.1.7 Leyes y normas.....	15
1.2 Objetivos	25
1.2.1 Objetivo General.....	25
1.2.2 Objetivos Específicos.....	25
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA	27
2.1 Materiales	27
2.2 Métodos	28
CAPÍTULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	32
3.1 Análisis y discusión de resultados de entrevistas	32
3.2 Análisis y discusión de resultados de encuestas	49
CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72

Conclusiones:.....	72
Recomendaciones:.....	75
C) MATERIALES DE REFERENCIA	76
Referencias bibliográficas	76
Anexos.....	80

Índice de tablas y figuras

Tablas

Tabla 1: Entrevista a funcionarios administrativos y judiciales en el área del derecho laboral	32
Tabla 2: Entrevista a representantes sindicales.....	43
Tabla 3: La caja de integración salarial y la sostenibilidad laboral.....	49
Tabla 4: Aplicación de la caja de integración salarial para garantizar los derechos laborales	53
Tabla 5: ¿Existe un modelo económico que garantice la sostenibilidad laboral en la legislación ecuatoriana?	58

Figuras

Figura 1	50
Figura 2	54
Figura 3	59

Resumen ejecutivo

La investigación que se lleva a cabo, expone la temática y funcionalidad del sistema económico italiano denominado: “Caja de Integración Salarial”, como método para garantizar los derechos del trabajador y la sostenibilidad laboral en tiempos de crisis nacional; desarrollando posteriormente un análisis comparativo entre la legislación italiana, la cual cuenta con dicho sistema para casos de recesión nacional; y la legislación ecuatoriana, misma que no posee una planificación preventiva para la misma circunstancia; se ha tomado como ejemplo la crisis económica generada por la pandemia del virus Covid-19, para determinar el grado de eficacia de la aplicación de la caja de integración salarial en la legislación italiana y la efectividad de las medidas laborales implementadas por el gobierno ecuatoriano durante el mismo escenario de crisis nacional, ambos con el objetivo de fomentar la sostenibilidad laboral y los derechos del trabajador privado en cada nación. La metodología utilizada es de carácter observatoria, con enfoque cualitativo en lo concerniente a la recolección de información documental, permitiendo determinar la conceptualización, funcionalidad y la manera en que la caja de integración salarial garantiza la sostenibilidad laboral; y un enfoque cuantitativo desarrollado por medio de entrevistas y encuestas para determinar la efectividad de las medidas laborales implementadas por el gobierno a falta de un sistema como la caja de integración salarial para fomentar la sostenibilidad laboral. Concluyendo que la caja de integración salarial sería un sistema idóneo para implementarse en la legislación ecuatoriana, para garantizar de mejor manera los derechos del trabajador en períodos de crisis nacional.

Palabras clave: Económica - estabilidad laboral - Integración salarial - sostenibilidad.

Abstract

The research that is carried out, exposes the theme and functionality of the Italian economic system called: "Wage Integration Fund", as a method to guarantee workers' rights and labor sustainability in times of national crisis; subsequently developing a comparative analysis between Italian legislation, which has such a system in place in cases of national recession; and Ecuadorian legislation, which does not have preventive planning for the same circumstance; the economic crisis generated by the Covid-19 virus pandemic has been taken as an example, to determine the degree of effectiveness of the application of the wage integration fund in Italian legislation and the effectiveness of the labor measures implemented by the Ecuadorian government during the same scenario of national crisis, both with the aim of promoting labor sustainability and the rights of the private worker in each nation. The methodology used is of an observatory nature, with a qualitative approach regarding the collection of documentary information, allowing to determine the conceptualization, functionality and the way in which the salary integration box guarantees labor sustainability; and a quantitative approach developed through interviews and surveys to determine the effectiveness of labor measures implemented by the government in the absence of a system such as the wage integration fund to promote labor sustainability. Concluding that the wage integration fund would be an ideal system to be implemented in Ecuadorian legislation, to better guarantee the rights of the worker in periods of national crisis.

Keywords: Economic - job stability - Wage integration - sustainability

B. CONTENIDO

CAPÍTULO 1. MARCO TEÓRICO

1.1 Antecedentes investigativos

Tras la verificación de innumerables casos de contagios por COVID-19 en el país, las autoridades gubernamentales se han visto en la necesidad de decretar un Estado de Excepción a nivel de todo el territorio ecuatoriano, el cual se ha caracterizado por el confinamiento social y sobre todo la suspensión de las actividades laborales de manera indeterminada tanto en ámbito público como privado, con la finalidad de evitar un incremento de la tasa de contagios y decesos en el país, no obstante haber sido la mejor opción tomada por el gobierno en su momento, las medidas de confinamiento obligatorio y la paralización de actividades a nivel nacional implicó una recesión económica para el trabajador.

La problemática se suscita en los efectos de la suspensión de actividades laborales, el cual catedrático en derecho laboral Faustino Cavas Martínez, en su obra: Suspensión del contrato de trabajo y reducciones de jornada por causas objetivas, define a la suspensión de la actividad laboral como: “Aquella situación de anormalidad productiva y/o de dificultad económica de la empresa en la que procede interrumpir temporalmente las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo con pervivencia del vínculo laboral” (Cavas, 2009, p.104); la conceptualización del autor pretende demarcar que la suspensión laboral se suscita en una empresa al verificarse una situación anómala de baja productiva en sus propias actividades por motivaciones que en muchos de los casos resultan externas y ajenas a las directrices de progreso impuestas al momento de su constitución, caracterizándose por la interrupción total de la actividad de producción por parte de sus dependientes, sin ostentar para el trabajador una retribución alguna durante el período de inactividad;

sin obviar la existencia del hecho de permanencia del vínculo laboral entre empleador y trabajador, mismo que no debería ser susceptible de extinción contractual.

Los efectos de la suspensión de actividades laborales en la realidad ecuatoriana acarrearón una notable caída de economía nacional, obteniendo como resultado que los empleadores se vean obligados por las circunstancias a realizar una reducción en su personal, incrementando la tasa de desempleo en el país y atentando contra la estabilidad laboral del trabajador, concepto que según el autor Federico Zegarra Garnica en su obra la estabilidad laboral es definido como: “El derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias” (Zegarra, 1986, p.315). La percepción establecida por el autor podría entenderse intrínsecamente como una prolongación del principio de continuidad laboral, puesto que se trata de un derecho que brinda la garantía de conservación del vínculo contractual ante situaciones no contempladas en la ley, velando por otra parte por la estabilidad económica del trabajador y por ende también se le puede atribuir una finalidad económico social. La durante la crisis sanitaria se ha podido verificar un colapso total de la empresa privada en donde se han suscitado graves escenarios de crisis económica en la grande empresa, mientras que en la pequeña y mediana empresa en algunos casos el cierre definitivo de sus actividades económicas producto de la suspensión de las actividades laborales.

La crisis suscitada a raíz de la pandemia por COVID 19 junto con los efectos jurídicos derivados de la suspensión dejan entrever que de suscitarse nuevamente una situación de suspensión de actividades laborales prolongada en el país, tendremos como resultado un declive económico masivo de la empresa privada así como la economía personal o familiar del trabajador; la tasa de empleo sería aún más grande, por ende existiría un mayor número de personas sin una entrada económica a sus hogares que permita el sustento diario.

Tras continuas investigaciones en búsqueda de un medio que proporcione una aparente solución a dicha problemática, surge como una posibilidad, la aplicación de un modelo ideado y usado en la legislación italiana para poder hacer más sostenible una situación de crisis nacional, dicho modelo es denominado caja de integración salarial, mismo que garantiza la retribución del salario que normalmente percibe el trabajador al momento de prestar sus servicios lícitos y personales en una empresa, únicamente al suscitarse eventos de conyuntura no favorable para la nación, preocupándose por brindar estabilidad laboral y económica al trabajador, velando el cumplimiento de las obligaciones patronales del empleador hacia sus dependientes de manera puntual, respetando el derecho que posee cada ciudadano a poseer un trabajo digno sin ser despedido injustamente y en definitiva disminuyendo a futuro las grandes filas de desempleo en el país.

La temática abordada acerca de la caja de integración salarial corresponde a un modelo en actual vigencia en la legislación italiana, mismo que mediante su aplicación ha hecho posible sobrellevar de mejor manera la crisis sanitaria suscitada, generando dentro de la presente investigación una gran interrogante sobre su efectividad al momento de su ejecución, por ende, es menester profundizar dentro de la temática mediante información obtenida de doctrina y conceptualizaciones de autores eruditos en la temática para la generación de un criterio teórico sobre su funcionalidad, garantías y beneficios, para de esta manera deducir si es posible ratificar al mencionado sistema económico como modelo válido y aplicable en una legislación como la ecuatoriana, para lo cual se ha realizado un análisis de derecho comparado entre la legislación italiana con la ecuatoriana, estableciendo semejanzas y diferencias; y determinando la susceptibilidad de aplicación en la legislación ecuatoriana.

Mediante el estudio de la presente investigación se podrá determinar una posible factibilidad de implementación de la caja de integración salarial, resultados que deberían ser adaptados a la realidad económica del país, en modo que la aplicación de caja de integración salarial no constituya un peso para la economía estatal, es

decir, se constituya de manera proporcional a las posibilidades económicas del Estado ecuatoriano y a su vez garantice tanto la estabilidad laboral del trabajador como a la economía; obteniendo así una solución tangible ante situaciones de grave recesión nacional para las cuales el Estado ecuatoriano no se encuentra preparado actualmente.

1.1.1 Conceptualizaciones

Caja de integración salarial: Sistema económico por las autoridades estatales con la finalidad de velar por los derechos remuneracionales que giran en torno al trabajador el cual se encuentra en situación de suspensión de las actividades laborales sin una fecha establecida de reanudación o bien por la reducción de la actividad del trabajo por causas adversas a la voluntad empresarial o personal del trabajador.

Acto remuneratorio: El autor Cabanellas Guillermo en su obra “Diccionario Jurídico Elemental” la establece como: “En la contratación, lo mismo que oneroso; en cuanto las ventajas que cada una de las partes obtiene se funda en las de la otra, o compensan es sacrificio y utilidad mutuos” (Cabanellas, 1993, p. 278).

Empleador: Según el Código del Trabajo ecuatoriano su definición es: “La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador” (Código del Trabajo, 2020).

Estabilidad laboral: La definición de estabilidad laboral : “Consiste, en sencillas palabras, en garantizar la permanencia y continuidad del empleo. Dicho principio tiene como objetivo velar porque las relaciones de trabajo sean por tiempo indeterminado y que sólo por vía de excepción se pueda contratar por tiempo determinado. Así, en los casos en que exista duda con respecto a la continuidad del

contrato y su duración, debe considerarse que el vínculo fue concebido por tiempo indefinido” (Gómez y Peralta, 2008, p. 142).

Garantía constitucional: Según Ossorio Manuel son: “Las que ofrece la constitución en el sentido de que se cumplirán y respetarán los derechos que ella consagra tanto en 21 lo que se refiere al ejercicio de los de carácter privado como los de índole pública” (Ossorio, 1974, p. 435).

Institución: Según Ossorio Manuel son: “Órganos constitucionales del poder soberano de la nación. Cada una de las materias de las diversas ramas del derecho: institución de la familia, del matrimonio, la patria potestad, de las sucesiones de la propiedad” (Ossorio, 1974, p. 952).

Principio de la continuidad laboral: Según Valdeiglesias Claudia, en su obra: “Principio de la continuidad laboral en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú”, establece que: “Este es también denominado como de estabilidad y permanencia, representa la garantía del trabajador de desarrollar su actividad laboral de manera continua e indefinida o, en su defecto, por el espacio de tiempo que exige las actividades para las que fue contratado” (Valdeiglesias, 2018, p. 168).

Principio de irrenunciabilidad laboral: Según lo establecido por Osejo Luis en su obra: “Alcances de la irrenunciabilidad de los derechos laborales” en Nicaragua”; la irrenunciabilidad manifiesta de la siguiente manera: “El derecho del trabajo está regido por principios propios dentro de los cuales, por su propia naturaleza protectora de la clase trabajadora, destaca el principio de irrenunciabilidad, según el cual, el trabajador se encuentra imposibilitado de privarse, voluntariamente, de los derechos y garantías que le otorga la legislación laboral, de manera tal que toda renuncia de derechos que haga el trabajador, de los que son contemplados por las normas de orden público, se encuentra viciada de nulidad absoluta. Así, un trabajador no puede

renunciar a su salario o aceptar uno que sea menor al mínimo establecido por el ordenamiento o si la jornada de trabajo diaria máxima es de ocho horas, un trabajador no puede pedirle a su empleador que le deje trabajar ordinariamente durante un lapso de tiempo mayor” (Osejo, 2016, p. 41).

Salario: El experto Cabanellas Guillermo lo define como: “La totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios u obras, no sólo la parte que recibe en metálico o especies como retribución inmediata y directa de su labor, sino también las 22 indemnizaciones por espera por impedimento o interrupciones de trabajo, cotizaciones del patrono por los seguros y bienestar, beneficios a los herederos y conceptos semejantes” (Cabanellas, 1993, p. 287).

Suspensión laboral: El autor Cabanellas Guillermo en su obra “Diccionario Jurídico Elemental” la establece como el: “Cese temporal en la prestación del mismo dispone el superior o la autoridad debidamente facultada seguida de la suspensión del cobro del sueldo o salario puede constituir medida preventiva sanción disciplinaria e incluso corrección en ciertos supuestos” (Cabanellas, 1993, p. 303).

Trabajador dependiente: Según el tratadista Ossorio Manuel en su obra “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”, establece su conceptualización como: “El que ejecuta una tarea o presta sus servicios con sujeción a otra persona voluntaria o forzosamente contra un salario o medios de subsistencia” (Ossorio, 1974, p. 952).

1.1.2 Caja de Integración Salarial (Evolución histórica)

La caja de integración salarial es un sistema cuyo deber se enfoca en salvaguardar la estabilidad económica y laboral del trabajador privado durante el transcurso de circunstancias no favorables tanto para la economía nacional, como un sector productivo en específico, es decir, eventos de los cuales se generen una crisis que amenace claramente a la sustentabilidad y prevalencia empresarial. El preludeo de la caja de integración salarial data del año 1945 en la legislación italiana tras la gran

recesión económica y laboral generada por la segunda guerra mundial; la iniciativa de integración salarial fue propuesta por el poder legislativo italiano y materializado mediante decreto con la finalidad de garantizar una remuneración económica de carácter provisional, en sustitución al estipendio percibido mensualmente por el trabajador, ante la eventual suspensión de las actividades laborales del sector industrial o en su defecto por la reducción de las horas de trabajo diario; asegurando la estabilidad económica del trabajador.

Dicha institución se ha visto sometida a continuas modificaciones consistentes en: la integración de nuevas categorías de trabajadores, sectores laborales y su vigencia, con la finalidad de encontrarse acorde a las necesidades y requerimientos que puedan derivarse de una crisis en el territorio nacional; es así que su aplicabilidad a finales de los años setenta englobaba a circunstancias de crisis tipo sectorial y regional, manteniendo como objetivo primario la protección de la estabilidad económica del trabajador y la permanencia laboral por medio de la sustentación económica de la caja de integración salarial hacia el trabajador privado; la retribución salarial mencionada era equivalente al ochenta por ciento con respecto a la normal percepción del estipendio en períodos de auge y estabilidad económica nacional y se determinaba un período de vigencia de doce meses, tiempo estimado para la integración laboral o la reanudación de la totalidad de horas de trabajo establecidas en la ley y el posterior restablecimiento de la producción y economía empresarial.

Como se ha mencionado la caja de integración salarial se ha visto propensa a constantes modificaciones en favor de las necesidades propias de los trabajadores; en sus inicios se estableció tal servicio en favor de trabajadores que pertenecían a empresas con un mínimo de quince dependientes y dirigido exclusivamente al sector industrial, puesto que siempre ha mostrado ser el motor de la economía italiana, para posteriormente flexibilizar su aplicación, facilitando la accesibilidad a trabajadores en empresas cuyo número mínimo sea de cinco dependientes y a su vez abarcando sectores productivos fundamentales para la economía nacional como los sectores: agrícola, pesquero, comercial y servicios.

1.1.3 Suspensión de actividades laborales

Para poder ahondar en la temática, se ha considerado conveniente investigar y analizar opiniones de tesis de grado y doctorado de universidades italianas de diferentes repositorios virtuales, entre las cuales se ha sabido destacar por la relación en la temática investigativa, una tesis del repositorio de la Università degli Studi di Trento, la tesis de grado de Comai Stefania, cuya temática es: “*Ammortizzatori sociali e enti bilaterali*”, en el cual concluye que:

“Il sistema degli ammortizzatori sociali italiano è incentrato su due pilastri: a) tutela dei soggetti disoccupati b) tutela dei lavoratori sospesi.

A favore dei disoccupati spetta l'indennità ordinaria di disoccupazione, (...). Pero i lavoratori sospesi l'istituto è la Cassa Integrazione Guadagni (ordinaria e straordinaria), che riguarda i casi di sospensione dell'attività aziendale, per vicende rientranti nell'area del rischio di impresa. Per individuare l'ambito di applicazione della cassa integrazione, si fa riferimento a due criteri: verticale (correlato alla dimensione dell'impresa) e orizzontale (correlato al settore produttivo di appartenenza). Questo ammortizzatore è stato lo strumento principale utilizzato nel corso degli anni Ottanta. La durata dei suoi trattamenti era spesso soggetta a proroghe indefinite” (Comai, 2010, p. 05).

Traducción literaria al idioma español en la cual la autora plantea:

“El sistema de los amortiguadores sociales italiano está enfocado sobre dos pilares: a) tutela de los sujetos desocupados b) tutela de los trabajadores suspendidos.

A favor de los desocupados está la indemnización ordinaria de desocupación, (...). Para los trabajadores suspendidos la institución es la Caja de Integración de Ganancias (ordinaria y extraordinaria) que respecta a los casos de suspensión de la actividad empresarial, por los eventos que respectan al área de riesgo empresarial. Para individuar el ámbito de aplicación de la Caja de Integración, se hace referencia a dos criterios: vertical (relacionado a la dimensión de la empresa) y horizontal (relacionado al sector productivo de pertenencia). Éste amortiguador ha sido el instrumento principal utilizado en el transcurso de los años Ochenta. La duración de sus tratamientos era a menudo sujeta a prórrogas indefinidas” (Comai, 2010, p. 05).

El criterio establecido por el autor determina que los amortiguadores sociales comprendería dos ámbitos de aplicación en favor de los intereses del trabajador, el

primer ámbito abarca todo lo concerniente a las personas en situación de desempleo, proporcionando un medio económico de sustento temporal a la persona desempleada, algo que como bien se sabe, mantiene una gran similitud con el seguro de cesantía establecido dentro de la legislación ecuatoriana y por otro lado tenemos el tema de interés para la investigación, es decir, todo lo referente a la institución de la caja de integración salarial la cual tutela la estabilidad económico laboral de los trabajadores y su función se centra en el salvataje salarial de los trabajadores que han sido suspendidos de sus labores de manera temporal o reducidos en sus horas de trabajo. Durante la historia de la institución, se pueden caracterizar dos tipos de criterios en torno a su regulación y aplicación; el primero se enfoca en la dimensión empresarial, es decir, que los trabajadores podrían gozar de los beneficios de la institución, siempre y cuando pertenezcan a una empresa con un número determinado de dependientes cuya estabilidad laboral de casa trabajador se vea respaldada por un contrato de trabajo y la segunda se centra en los sectores productivos reconocidos por el criterio gubernamental para ser acreedores a los servicios de dicha institución.

En el repositorio virtual de la Università Ca'Foscari Venezia, la autora Gabbin Laura, en su proyecto de tesis de grado: *“La cassa integrazione guadagni negli anni della crisi economico-finanziaria”*, cuya traducción literaria a la lengua española es: *“La caja de integración de ganancias en los años de la crisis económico-financiera”*, concluye que la aplicación del amortiguador social tiene:

“(…) Un “ruolo polifunzionale”: essa, infatti, da un lato, rappresenta una misura pubblica di garanzia del reddito dei lavoratori, in quanto sostituisce o integra la retribuzione in caso di sospensione dal lavoro o di prestazione a orario ridotto, assicurando quindi una continuità di reddito e di sostentamento.

Dall’altro, però, essa è anche uno strumento di sostegno alle imprese, poiché consente loro sia di alleggerire i costi della manodopera nei periodi di contrazione o di discontinuità dell’attività produttiva, sia di mantenere vivi i rapporti di lavoro con i dipendenti evitando la “dispersione del capitale umano” e conservando le competenze e le capacità tecniche sviluppate dai lavoratori: in questo modo, l’impresa potrà riprendere rapidamente la propria attività una volta superata o cessata la causa sospensiva (…)” (Gabbin, 2014, p. 16).

Cita de la cual se desprende la siguiente traducción literaria a la lengua española:

“(…) Un “rol multifuncional”: de hecho, por un lado, representa una medida pública de garantía del rédito de los trabajadores, en cuanto sustituye o integra la retribución en caso de suspensión del trabajo o de la prestación a horario reducido, asegurando por lo tanto una continuidad de rédito y de sustento.

Por el otro, es también un instrumento de sostén para las empresas, puesto que consiente a ellas tanto alivianar los costos de la mano de obra en los periodos de contratación o de discontinuidad de la actividad productiva, como mantener vivas las relaciones de trabajo con los dependientes, evitando la “dispersión del capital humano” y conservando las competencias y las capacidades técnicas desarrolladas por los trabajadores: de éste modo, la empresa podrá retomar rápidamente las propias actividades una vez suspendada o cesada la causa suspensiva (…)” (Gabbin, 2014, p. 16).

La caja de integración salarial es definida como una institución con un rol “multifuncional”, es decir, sus funciones son aquellas de salvaguardar la estabilidad económica del trabajador por medio de la remuneración, pese a estar suspendido en sus actividades laborales; mientras que su otra función va encaminada a “alivianar costos de mano de obra”, es decir, consiste en el ahorro de la erogación salarial a la que el trabajador representa mensualmente, el cual por motivos ajenos a su voluntad está suspendido y por ende no genera productividad. Dentro de este contexto se puede analizar que al existir un alivio en la economía empresarial, el empleador no tiene que verse forzado a reducir personal con el afán de no aumentar el déficit económico empresarial, por tanto se hablaría de la existencia de una continuidad laboral, pues el trabajador será solamente suspendido de sus actividades laborales, más no cesado; para posterior a la recuperación de la recesión nacional, poder reintegrarse al normal desarrollo de sus actividades laborales sin que por ningún motivo se vea alterado la relación contractual de trabajo, ni comprometida la continuidad de la remuneración del trabajador ya sea por la suspensión total de las actividades o la reducción parcial de la jornada laboral.

Dentro repositorio virtual de la Università degli Studi di Roma “Tor Vergata”, consta el trabajo investigativo de doctorado de Rocchini Emilio sobre la temática: “*Gli Ammortizzatori sociali tra necessità di riforma ed interventi manutentivi*”, cuya

traducción literaria es “*Los amortiguadores sociales entre la necesidad de reforma e intervención de mantenimiento*”, en el cual concluye que:

“Durante la sospensione del rapporto di lavoro, quindi, le integrazioni salariali hanno consentito, e consentono, al soggetto protetto di non trovarsi senza reddito, nell'attesa di riprendere regolarmente a lavorare finito tale periodo (c.d. principio della continuità del salario), al fine di tutelare la posizione contrattuale del prestatore di lavoro di fronte alle situazioni variabili dell'impresa, vincolando il diritto alla retribuzione dalle vicende al rapporto di lavoro” (Rocchini, 2008, p. 42).

En la traducción literaria de la conceptualización del autor se plantea que:

“Durante la suspensión de la relación de trabajo, las integraciones salariales han consentido, y consienten, al sujeto protegido de no encontrarse sin rédito, en la espera di retomar regularmente a trabajar terminado tal período (c.d. principio de la continuidad del salario), con el fin de tutelar la posición contractual del empleador frente a las situaciones variables de la empresa, vinculando el derecho a la retribución de los asuntos de la relación de trabajo” (Rocchini, 2008, p. 42).

El autor concluye de manera precisa y breve, estableciendo que el objetivo de la integración salarial es garantizar el cumplimiento del principio de continuidad laboral, como el derecho a una remuneración continua del trabajador, no obstante, se haya suscitado un evento que obligue al empleador a suspender la relación laboral y que sus efectos en la sociedad sean conseguir una mejor estabilidad laboral y sostenibilidad económica.

1.1.4 Reducción de la jornada laboral

La aplicación de la caja de integración salarial en el sistema jurídico italiano, engloba también la temática referente a la reducción de la jornada laboral en el decreto legislativo 14 de septiembre del 2015 titulado: “*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro*”, cuya traducción a la lengua española es: “*Disposiciones para el reordenamiento de la normativa in materia de amortiguadores sociales en constancia de relación de trabajo*”, en el artículo 3: “Il trattamento di integrazione salariale ammonta all'80 per cento della retribuzione globale che sarebbe spettata al lavoratore per le ore di lavoro

non prestate, comprese fra le ore zero e il limite dell'orario contrattuale” (Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, 2015); traducción literaria que establece: “El tratamiento de integración salarial prevé la suma del ochenta por ciento de la retribución global que hubiere percibido el trabajador por las horas de trabajo o también las comprendidas entre las horas cero y el límite del horario contractual”. (Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, 2015); la reducción de la jornada laboral es otra medida regulada por la caja de integración salarial y ha sido usada para casos en los cuales no es posible suspender por completo las actividades laborales de una empresa, como por ejemplo esta medida se aplicó en Italia para el caso de emergencia sanitaria por Covid-19, con la finalidad de prevenir el declive permanente y la posible quiebra del sector empresarial privado, pues la empresa mantiene un nivel de productividad reducida pero a su vez estable, y por otro lado representa un beneficio para reactivación las actividades productivas para el período post-confinamiento, de manera que no se tenga que exponer al trabajador a un alto riesgo de contagio por Covid-19 durante la entera jornada laboral; la reducción del horario de actividades en la legislación italiana no establece una proporcionalidad entre las horas reducidas y la remuneración del trabajador, prevé más un porcentaje equivalente al 80% de la remuneración total del trabajador para cualquier caso de disminución en el horario laboral, un hecho que se reveló ventajoso para la sustentabilidad de quienes se encuentran bajo relación de dependencia en la nación italiana, pues percibirían una remuneración mayor a las horas laboradas, mientras que de haberse sometido a una reducción proporcional entre actividades y retribución, el sustento mensual del trabajador hubiere correspondido probablemente a un 50%, lo cual podría representar seriamente un perjuicio para el trabajador; sin embargo; es pertinente mencionar que la reducción salarial establecida en la legislación italiana abriría un gran debate jurídico en torno a la vulneración de derechos del trabajador que esta acción conlleva y a la capacidad económica que este modelo pueda brindar durante todo el período de crisis, encontrando en el primer caso que existen inobservancias sobre los conceptos inembargabilidad, irrenunciabilidad e intangibilidad del derecho a la remuneración del trabajador y por otra parte la distribución adecuada de los recursos generados por parte de este modelo económico, para mantener una situación de equilibrio entre una sustentabilidad adecuada para el trabajador, el alivio económico para el empresario y

el máximo ahorro posible de dichos recursos conseguidos en períodos de auge económico; en el caso de prever el reconocimiento sobre la totalidad de la remuneración, lo más probable es que exista el gran riesgo de agotar de manera más breve dichos recursos económicos, por lo tanto el Estado lo que busca es hacer prevalecer la sustentabilidad del trabajador y satisfacer la mayor parte de sus necesidades dentro de un período apremiante de crisis económica muy prolongado.

1.1.5 Sostenibilidad laboral

La sostenibilidad laboral es una condición que se asocia a la prevalencia empresarial y la permanencia laboral del trabajador, la cual depende del compromiso mutuo entre el empleador y sus dependientes mediante los derechos y obligaciones establecidos por un contrato de trabajo; es decir, se busca la prolongación de las actividades de sustento mediante la mano de obra del trabajador en favor de los requerimientos o necesidades de la empresa para así satisfacer y extender indeterminadamente su estabilidad económica, mientras el empleador reconoce la retribución económica al trabajador por sus servicios laborales, lo cual permite la satisfacción de sus necesidades; el equilibrio que se genera producto de la cooperación mutua entre las partes da origen a la sostenibilidad laboral, sin embargo este equilibrio puede mostrar inestabilidad si no es regulada y controlada por medio de la ley, en este sentido los derechos y garantías laborales pasan a ser los principales garantes junto con el Estado, del estricto respeto y cumplimiento de los mismos.

Los períodos de crisis económica, política, social y natural suscitados a lo largo de la historia nacional han planteado siempre un panorama completamente adverso enfocado en su mayoría por declives económicos y laborales, en los cuales, se ha visto alterada la capacidad de desarrollo y prevalencia del sector empresarial y por consiguiente la continuidad laboral, lo cual deja muy en claro la necesidad de implementar un mecanismo que permita salvaguardar los intereses mutuos entre empleador y trabajadores no solamente para hacer frente a una recesión nacional en tiempos actuales si no para prevenir aquellas futuras.

1.1.6 Sostenibilidad del trabajador

La sostenibilidad del trabajador puede definirse en base a una acepción establecida por el autor Stefano Farné en su proyecto investigativo titulado: “Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia”; que hace referencia a la calidad del empleo, la cual se define como: “Un conjunto de factores vinculados al trabajo que son expresión de características objetivas, dictadas por la institucionalidad laboral y por normas de aceptación universal, que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores” (Farné, 2002, p. 8). Los factores que determinan la calidad del empleo son aquellas circunstancias laborales prescritas en favor de los trabajadores por medio de la ley, con el objetivo de garantizar el bienestar y sus necesidades; mismos que jurídicamente se traducen como derechos del trabajador entre los cuales figuran el derecho de cada ciudadano a desempeñar una actividad laboral en base a sus conocimientos, habilidades y destrezas, en igualdad de condiciones que las demás personas; una remuneración que garantice la sustentabilidad del trabajador en reconocimiento por sus labores desarrolladas el cual sea irrenunciable e inembargable; el derecho a la estabilidad laboral dentro de la empresa, el cual se enfoca en garantizar al trabajador la conservación (continuidad) del su empleo; y aquellas condiciones que se asocian a la ética profesional dentro de la empresa como la valoración y reconocimiento de las destrezas y habilidades del trabajador, y la flexibilidad en las relaciones laborales entre el empleador y sus dependientes.

Si los factores que determinan la calidad del empleo se cumplen, en especial las condicionales relacionadas a las leyes y garantías jurídicas de permanencia, estabilidad y sustento del trabajador, se puede hablar de la existencia de sostenibilidad, puesto que, se está generando un crecimiento de la economía personal del dependiente por medio del desarrollo continuo y estable de sus actividades, con el objetivo de satisfacer sus necesidades presentes y aquellas a futuro.

1.1.7 Leyes y normas

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Resulta de gran relevancia para la investigación hacer hincapié en normativa jurídica con el afán de establecer la importancia y las garantías que la caja de integración salarial puede aportar al momento de su implementación en una legislación, por lo cual se considera necesario mencionar lo establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos con lo pertinente al Derecho al Trabajo en el artículo 23, numeral 1, el cual establece: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948). Es necesario mencionar que la Declaración Universal de Derechos Humanos como instrumento jurídico de alcance internacional, procura que la mayor parte de estados logren alcanzar el cumplimiento de las garantías establecidas en el mismo, procurando la prevalencia y respeto de los derechos fundamentales del ser humano.

La caja de integración salarial en cumplimiento a que se garantice el derecho al trabajo, es necesaria y oportuna, pues permitirá salvaguardar los derechos fundamentales de la clase trabajadora, en especial los derechos adquiridos en una relación contractual de trabajo. Lo que permitirá, además, que el Estado ecuatoriano cumpla con la garantía constitucional de que todo trabajador goce de una vida digna sobre todo en tiempos de recesión económica, como la suscitada en Ecuador por la pandemia del Covid 19, la cual se constituyó como una situación crítica con respecto al cumplimiento de las garantías y derechos de los trabajadores.

Al hablar sobre la garantía sobre el derecho al trabajo también es necesario considerar lo que el instrumento jurídico antes mencionado en su art. 23 numeral 3 establece: “Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social” (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948). Si bien se habla de que el trabajador debe percibir una remuneración equitativa y

satisfactoria es lamentable que esto no se cumpla ni se garantice en el Estado ecuatoriano, sobre todo cuando tenga que afrontar situaciones por casos fortuitos o fuerza mayor, como por ejemplo el levantamiento de los pueblos y nacionalidades indígenas dado en el año 2019, al igual que la pandemia por el Covid 19, las que conllevaron a que el aparato productivo se paralice, trayendo consigo que muchos centros de trabajo cierren definitivamente sus puertas o llegaren a paralizarse de manera temporánea en sus actividades económicas, permitiendo que la economía y la estabilidad laboral del trabajador se vean afectadas notablemente, causando a su vez una gran conmoción social.

Constitución de la República Italiana y Ecuatoriana

Si se habla de las constituciones tanto italiana como ecuatoriana es necesario indicar que como mecanismo de protección del derecho al trabajo se toma como modelo el marco constitucional italiano, en este sentido cabe destacar que en primer lugar dicho cuerpo constitucional reconoce el derecho al trabajo en el artículo 4:

“La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto. Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un’attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società”. (Costituzione della Repubblica Italiana, 2021).

Traducción literaria a la lengua española que establece que:

“La República reconoce a todos los ciudadanos el derecho al trabajo y promover las condiciones que hagan efectivo éste derecho. Cada ciudadano tiene el deber de desarrollar, según las propias posibilidades y la propia elección, una actividad o una función que lleve al progreso material o espiritual de la sociedad”. (Costituzione della Repubblica Italiana, 2021).

En el artículo 4 de la Constitución italiana, se establece el reconocimiento del derecho fundamental que tiene cada persona para ejercer una función laboral en la sociedad en base a sus propios conocimientos, habilidades, destrezas o preferencias. Es importante mencionar que la Constitución italiana no solamente mantiene en firme el reconocimiento del derecho al trabajo de cada ciudadano, también se

propone como obligación buscar las condiciones adecuadas o los medios necesarios para ser garantista de este derecho. Las condiciones no se especifican de manera concreta, este hecho es atribuible a que la norma suprema es de carácter general, por lo tanto, aquellos principios, normas y directrices que se establecen, son disposiciones generalizadas, en este caso la Constitución italiana ofrece la posibilidad de que tales condiciones puedan ser desarrolladas por los cuerpos normativos de jerarquía inferior creando sistemas, mecanismos o instituciones como es el caso de la caja de integración salarial en favor de los derechos e intereses del trabajador.

En el artículo 38, inciso 2 se establece que: “(...) I lavoratori hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria (...)” (Costituzione della Repubblica Italiana, 2021); cuya traducción a la lengua española de manera literaria establece que: “(...) Los trabajadores tienen derecho a que sean provistos y asegurados a medios adecuados a sus exigencias de vida en caso de incidentes, enfermedades, discapacidades, vejez, desocupación involuntaria (...)”. (Costituzione della Repubblica Italiana, 2021); la Constitución italiana caracterizada por ser garantista activa del respeto a los derechos fundamentales del trabajador, permite la implementación y uso de medios idóneos que permitan garantizar los derechos fundamentales del trabajador y su subsistencia, como es el caso de la caja de integración salarial, la cual fue implementada mediante la ley 23 de Julio de 1991, este modelo económico posee respaldo constitucional por el hecho de poseer una finalidad preventiva sobre el tema de la desocupación involuntaria, la estabilidad laboral y sustentabilidad del trabajador durante una suspensión de actividades laborales por crisis nacional.

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33, establece que:

“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente

escogido o aceptado” (Constitución de la República del Ecuador, 2020).

El desarrollo de una actividad laboral y el sustento económico del trabajador con una finalidad de realización propia, son derechos fundamentales del ser humano que se reconocen en la Constitución ecuatoriana y se pretenden garantizar por medio de la intervención, control y regulación del Estado, pues es el primero en tener obligación de convertirse en garantista de derechos del ser humano, por tanto para cumplir fielmente con las directrices proporcionadas por los instrumentos internacionales de derechos humanos y los establecido en la Constitución ecuatoriana, el Estado tiene el deber materializar lo establecido dentro de la legislación, proporcionando los medios idóneos que permitan al trabajador ser acreedor de una vida digna, por lo tanto en la República del Ecuador vendría a ser factible su aplicación, si se toma en cuenta que en su constitución en el artículo 277, numeral 5 establece:

“Para la consecución del buen vivir, serán deberes generales del Estado: (...)

Impulsar el desarrollo de las actividades económicas mediante un orden jurídico e instituciones políticas que las promuevan, fomenten y defiendan mediante el cumplimiento de la Constitución y la ley (...)” (Constitución de la República del Ecuador, 2020).

La Constitución ecuatoriana otorga una apertura para la implementación de nuevos sistemas o instituciones dentro de la legislación con la finalidad de incentivar y promover el desarrollo de las actividades económicas, en este sentido si existe la factibilidad de instituir un modelo económico como aquello de la caja de integración salarial, pues su finalidad es aquella de promover el desarrollo de las actividades económicas y brindar protección a la economía de la empresa privada permitiendo su oxigenación al sustituir provisionalmente las obligaciones remunerativas con el empleador e impedir que la situación de déficit económico sea aún más grande y por otra parte velando por la sustentabilidad y estabilidad laboral del trabajador.

Decreto legislativo 14 de septiembre 2015, n.148 (Italia)

Dentro del Decreto legislativo italiano n.148 del año 2015 (aún vigente), en su artículo 11, se establece la disposición de que las personas bajo relación de dependencia puedan formar parte de caja de integración salarial como garantía del respeto al derecho a la remuneración del trabajador en caso de suspensión laboral o por reducción de la jornada laboral por las siguientes causales:

“1. Ai dipendenti delle imprese indicate all'articolo 10, che siano sospesi dal lavoro o effettuino prestazioni di lavoro a orario ridotto e' corrisposta l'integrazione salariale ordinaria nei seguenti casi:

a) situazioni aziendali dovute a eventi transitori e non imputabili all'impresa o ai dipendenti, incluse le intemperie stagionali;

b) situazioni temporanee di mercato” (Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, 2015).

Traducción literaria al español que establece:

“1. A los dependientes de las empresas indicadas en el artículo 10, che sean suspendidos del trabajo o efectúen prestaciones de trabajo en horario reducido, está correspondida la integración salarial ordinaria en los siguientes casos:

a) situaciones empresariales debidas a eventos transitorios y no imputables a la empresa o a los dependientes, incluidas las perturbaciones estacionarias;

b) situaciones temporáneas de mercado” (Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, 2015).

En primer lugar, la integración salarial se menciona estar prevista para las relaciones de dependencia establecidas en el artículo 10 del mismo decreto legislativo, estos son de manera general, trabajadores pertenecientes a empresas manufactureras, de transportes, servicios, agrícolas, de comercio, industriales, entre otras; en cuanto a las causales para que el trabajador pueda ser beneficiario del sistema de integración salarial se establece como primer punto la existencia de un evento transitorio de declive la estabilidad de la empresa, siempre y cuando dicho evento no posea ninguna relación u origen desde la empresa o sean imputables al trabajador; por otra parte puede ser solicitada por causas debidas a perturbaciones estacionarias, las cuales por su naturaleza inevitable, acarren graves pérdidas productivas, en especial

para el sector agrícola; y por último para casos de declive mercantil; en otras palabras el sistema de la caja de integración salarial se estaría aplicando para casos fortuitos y fuerza mayor, en donde no existe imputabilidad hacia el empleador como para el trabajador y en donde es necesario suspender las actividades laborales o reducir la jornada laboral, como por ejemplo el período de pandemia por Covid-19, en donde se aplicó primeramente la suspensión laboral por confinamiento obligatorio y para posteriormente reducir la jornada laboral con la finalidad de salvaguardar la integridad y la salud del trabajador con el afán de prevenir a la población de contagios masivos por Covid-19, en los mencionados casos, el sistema de la caja de integración salarial, resultó completamente efectivo para salvaguardar la estabilidad económica del trabajador mientras se encontraba en confinamiento y sin desarrollar sus actividades laborales rutinarias, pues le estaba garantizada una fuente de sustento que le permitía por lo menos cubrir sus necesidades básicas y para el caso de la posterior reducción salarial, no resultó ser una medida tan agresiva en contra del trabajador, pues podía trabajar con una jornada laboral inclusive muy reducida y percibir un ochenta por ciento de su remuneración, sin que dicha disminución de la jornada laboral afectó de manera significativa en su remuneración.

Ley del 23 julio 1991, n. 223

En lo que respecta a la estabilidad laboral del trabajador posterior a la terminación del período de aplicación de la caja de integración, la Ley del año de 1991 aún vigente en la legislación italiana es muy clara en su artículo 4 numeral 13: “I lavoratori ammessi al trattamento di cassa integrazione, al termine del periodo di godimento del trattamento di integrazione salariale, rientrano in azienda” (Legge 23 luglio 1991, n. 223, 1991); traducción literaria al español que establece: “Los trabajadores admitidos al tratamiento de la caja de integración, al término del período de beneficio del tratamiento de integración salarial, volverán a entrar a las empresas” (Legge 23 luglio 1991, n. 223, 1991). Se puede apreciar que la aplicación de la caja de integración salarial durante un período de suspensión o la reducción de la jornada laboral no es la antesala del despido del trabajador una vez finalizada su vigencia, la estabilidad laboral de hecho, es precisamente una de las garantías que mayormente se respeta con la aplicación de dicho sistema económico, en razón de pretender

garantizar la sostenibilidad del empleo, evitando así, un aumento en el número de la tasa de desempleo a nivel nacional; lo que se pretende mediante el uso de la caja de integración salarial a nivel social en Italia es proporcionar las garantías adecuadas para que el trabajador pueda tener una fuente suficiente de sustento mensual que le permita por lo menos cubrir sus necesidades básicas y a su vez conservar la estabilidad laboral en tiempos de crisis nacional.

En lo que respecta al ordenamiento jurídico ecuatoriano como se ha mencionado con anterioridad, no cuenta con un sistema que asegure la sostenibilidad laboral y económica del trabajador ante una eventual suspensión de labores de manera prolongada durante una crisis nacional, por tanto, si se optare por instituir un sistema igual o similar a aquello italiano, se debe tomar en consideración los casos en los cuales existe la necesidad de aplicación de dicha institución en favor de los intereses del trabajador; y por otra parte si tal implementación conllevaría realmente un beneficio social. Existen casos de suspensión laboral planteados en el Código de Trabajo en los cuales ameritaría la cobertura de la caja de integración salarial y otros en los que no, estos últimos englobarían casos de la maternidad, huelgas y paro patronal, pues al momento de su ejecución prevén ya un amparo legal ante la suspensión del contrato de trabajo, es decir el Estado ecuatoriano mantiene una postura garantista y de respeto a los derechos laborales del trabajador; y sobre todo no consideran como una opción el alejamiento definitivo del dependiente, ni mucho menos la pretensión de vulnerar o desamparar el derecho a la retribución mensual, salvo un justificativo válido, motivo por el cual la caja de integración salarial resultaría innecesaria; mientras que aquellas causales en donde verdaderamente amerita su implementación para garantizar el respeto a los derechos fundamentales del trabajador son aquellas por caso fortuito o fuerza mayor, puesto que derivan de situaciones adversas, irresistibles e impredecibles cuya imputabilidad no es atribuible al trabajador.

Paralización del aparato productivo

Una causal susceptible de análisis es sin duda aquella de la suspensión de actividades laborales que se lleva a cabo bajo la figura de caso fortuito y fuerza mayor, las cuales de manera previa al análisis conviene identificar una de otra para un mejor entendimiento. El caso fortuito lo define el autor Rafael Martínez Morales en su obra "Diccionario Jurídico Teórico Práctico" de la siguiente manera: "Evento que ocurre sin que intervenga el ánimo del obligado, pero que trae como consecuencia que no pueda cumplir, o al menos oportunamente, con lo que debe" (Martínez, 2017, p.410); el caso fortuito es un evento o circunstancia imprevisible que impide el cumplimiento normal de las obligaciones previstas, sin que pueda existir responsabilidad o imputabilidad entre las personas que forman parte de un contrato; mientras que la fuerza mayor puede ser definida mediante el criterio del autor Rodolfo Capón Filas en su libro "Derecho del trabajo":

"Refiere a la imposibilidad de continuar la relación. Puede configurarse mediante acontecimientos naturales o sociales, de tal modo graves que tornen imposible la vinculación laboral. La valoración de tales elementos ha de realizarse con criterio social de tal modo que los derechos e intereses de los trabajadores sean cubiertos por la decisión" (Capón, 1998, p. 767).

La fuerza mayor dentro de la relación contractual de trabajo se materializa como una circunstancia desfavorable, de carácter natural o social ajena a la voluntad del empleador como del trabajador cuya característica principal es la irresistibilidad o inevitabilidad de acontecer, la cual imposibilita el desempeño de las actividades rutinarias de trabajo, obligando al empleador a optar por la suspensión laboral al tratarse de un período adverso relativamente corto. Se puede determinar que ambas acciones derivan de eventos o sucesos adversos los cuales son imposibles de prever o evitar mismos que superan la expectativa del ser humano, cuyos efectos pueden acarrear el incumplimiento de los derechos y obligaciones establecidas mediante un contrato entre las partes; en el ámbito pertinente al derecho laboral, dichos casos pueden materializarse dentro de la realidad ecuatoriana para disponer por ejemplo la suspensión de actividades laborales de manera temporal tal y como se establece en Código de Trabajo ecuatoriano en su artículo 60 numeral 1 y 2:

“Cuando por causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo, el empleador abonará la remuneración, sin perjuicio de las reglas siguientes:

1. El empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido aumentando hasta por tres horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago del recargo;
2. Dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean equivalentes por el número y el monto de la remuneración, a las del período de interrupción” (Código de Trabajo, 2020).

La suspensión laboral ocasionada por caso fortuito y fuerza mayor prevé efectos jurídicos que garantizan la remuneración del trabajador como a su vez la estabilidad y continuidad laboral por el período de inactividad que se determine, sin embargo esta garantía se encuentra sujeta a una condicionante, es decir, su aplicación bajo el compromiso de recuperar dichas horas no laboradas por el trabajador una vez culminado el evento de caso fortuito o fuerza mayor, aumentando las horas de trabajo hasta un máximo de tres horas en los siguientes días de normalidad laboral; la disposición de este artículo resulta a su vez intrigante, puesto que, la garantía de sustento al trabajador durante la suspensión laboral resultaría anclada obviamente a un período de paralización de actividades realmente corto, en modo que el empleador pueda contar con los suficientes recursos para respaldar el sustento económico del trabajador, bajo la condición que los trabajadores recuperen a la larga los días perdidos.

Sin embargo, si la suspensión laboral es verdaderamente prolongada como en el caso del período de confinamiento por Covid-19, existe el gran riesgo que el trabajador no pueda incorporarse a su trabajo de manera inmediata, mientras que al empleador le tocaría cumplir con sus obligaciones patronales hasta el punto de encontrarse en crisis económica y decida optar por no pagar remuneraciones a los trabajadores o también optar por una reducción de personal; por tanto dichas causales resultarían ser las más idóneas para funcionar en base al sistema económico de la caja de integración salarial; mientras que en la legislación italiana con el implemento de la caja de integración salarial se pretende obtener el efecto jurídico contrario al

ecuatoriano, puesto que el trabajador es dotado de una remuneración de carácter provisional durante todo el período de crisis extenso.

La problemática se desarrolla en torno al hecho de no haberse todavía establecido una justa ponderación entre los derechos del trabajador y los intereses del empleador, lo cual puede generar como consecuencia una prevalencia de las conveniencias del empleador por sobre los derechos fundamentales del trabajador. Por tanto, sería de completa relevancia y ayuda para la sociedad ecuatoriana la implementación de un sistema económico como la caja de integración salarial, pues se considera como certeza que la legislación ecuatoriana no está preparada en la realidad para garantizar la sostenibilidad del empleo durante un evento de crisis económica con una duración prolongada.

Su implementación dentro de la legislación ecuatoriana podría requerir de una serie de adaptaciones entre las cuales se podría destacar: el monto de sustitución provisional en favor del trabajador como único medio de sustento en periodos de suspensión laboral decretados por la autoridad pública, el cual en la normativa italiana establece un reconocimiento del ochenta por ciento de la remuneración por cada mes de inactividad, mismo que podría ser reconocido en su totalidad en la legislación ecuatoriana si se toma en cuenta las directrices que establece el Código de Trabajo mediante el principio de irrenunciabilidad y la conceptualización de la inembargabilidad de la remuneración; y por otra parte la contemplación de las causales de aplicación, en las cuales se aplique la caja de integración salarial como garantía y respeto a los derechos del trabajador bajo circunstancias de caso fortuito y fuerza mayor, como crisis económica, política, social y natural, en las cuales tanto el empleador como el trabajador resulten inimputables por tales suspensiones de actividades laborales.

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

- Determinar cómo garantizaría la aplicación de la Caja de Integración Salarial, la sostenibilidad laboral.

Para alcanzar los resultados deseados, se ha efectuado una revisión bibliográfica que aportaría al presente trabajo, así recabando de diferentes repositorios universitarios virtuales italianos y artículos científicos, los cuales abordan la funcionalidad y la manera en que la caja de integración salarial garantiza la sostenibilidad laboral. Aquella información recabada, ha permitido explicar la manera en que la sostenibilidad laboral se garantiza por medio de la aplicación del modelo económico de la caja de integración salarial.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Identificar qué es la Caja de Integración Salarial, y la sostenibilidad laboral.

Para poder cumplir con este objetivo específico, se ha hecho uso de fuentes documentales de tratadistas italianos, pues en dicha nación, al existir un precedente histórico de creación e implementación del modelo económico de la caja de integración salarial, hace posible que por medio de las conceptualizaciones de los autores, se pueda identificar su significado; mientras que para identificar el significado de la sostenibilidad laboral se han utilizado fuentes bibliográficas tomadas de artículos científicos.

- Analizar cómo se aplica la Caja de Integración Salarial para garantizar los derechos laborales.

Para cumplir satisfactoriamente con este objetivo, se ha hecho uso de diversos materiales bibliográficos habientes en la Biblioteca Virtual de la Universidad Técnica de Ambato, con el afán de determinar los derechos y principios laborales a

los cuales el trabajador es acreedor al momento de iniciar una relación laboral. Se ha accedido a la normativa legal vigente italiana con relación a la caja de integración salarial, para analizar el modo de aplicación de la caja de integración salarial para garantizar los derechos laborales del trabajador; a su vez se ha recurrido a la normativa jurídica ecuatoriana para analizar si la implementación de dicho modelo económico en la legislación ecuatoriana podría ayudar a garantizar de mejor manera los derechos laborales del trabajador en tiempos de crisis económica, política, social y natural.

- Determinar si existe un modelo económico que garantice la sostenibilidad laboral en la legislación ecuatoriana.

Para cumplir con el presente objetivo, se ha hecho uso de instrumentos investigativos, tales como, entrevistas a autoridades laborales y representantes sindicales; y también la utilización de encuestas dirigidas a trabajadores, profesionales y empleadores, pues por medio de ambos instrumentos es factible determinar la existencia o no de un modelo económico que esté en grado de garantizar la sostenibilidad laboral en el Ecuador.

CAPITULO 2. METODOLOGÍA

Una temática investigativa nace de una gran interrogante o un problema suscitado en la sociedad, mismos que pueden ser identificados y resueltos mediante la aplicación de una metodología, es decir, el conjunto de procesos o métodos de estudio; según el autor Guillermo Campos y Covarrubias, en su obra: Introducción al arte de la investigación científica; la metodología es definida como: “El estudio de los métodos utilizados en la solución de problemas teóricos y empíricos, por lo que la metodología no es más que la aplicación lógica y razonada de procedimientos a seguir para obtener resultados” (Campos y Covarrubias, 2010, p. 32); el concepto establecido por el autor determina a la metodología como un estudio lógico, racional y técnico de aquellos procedimientos, métodos y técnicas a utilizarse dentro de una investigación para su correcto desarrollo, es decir, por medio de la metodología, se determina, obtiene y ordena la información recopilada dentro de la investigación para dar una posible solución a la problemática sometida a análisis, la consecución de resultados por tanto, dependería totalmente de los métodos y técnicas implementados y aplicados a conveniencia y requerimiento del investigador.

2.1 Materiales

Los recursos materiales empleados para el desarrollo de la investigación han sido: computadora portátil, servicio de internet, dispositivo móvil de telecomunicación, repositorios virtuales universitarios, páginas web, material bibliográfico digital, entrevistas, encuestas, material de oficina y dinero en efectivo por concepto de viáticos para la movilidad del investigador.

Los materiales y recursos mencionados, han sido utilizados bajo la forma de fuentes primarias y secundarias, para el primer caso, fue necesario el uso de computadora, servicio de internet para elaborar las encuestas y poderlas expedir en línea a la muestra poblacional determinada, el material de oficina se utilizó para la elaboración de las entrevistas dirigidas a autoridades laborales y representantes sindicales; mientras que, para las fuentes secundarias, se recopiló material bibliográfico digital de repositorios virtuales universitarios, bibliotecas virtuales y revistas de información científica en el área de ciencias sociales, acorde a las temáticas de la caja de integración salarial y la sostenibilidad laboral.

Los recursos humanos empleados dentro de la investigación han sido: la aportación del investigador en forma directa y permanente; la colaboración y guía del tutor; la intervención de las autoridades laborales y representantes sindicales entrevistados y la muestra poblacional sometidas a encuestas.

Los recursos institucionales que se han empleado en la investigación son los siguientes: la biblioteca virtual de la Universidad Técnica de Ambato, los repositorios virtuales de: Università degli Studi di Trento, Università Ca'Foscari Venezia y Università degli Studi di Roma "Tor Vergata", Ministerio del Trabajo, Federación Provincial de Trabajadores de Tungurahua Federación y Sindicato De Trabajadores Empresa Eléctrica Ambato, de los cuales se ha extraído la información necesario para la presente investigación.

2.2 Métodos

Para ahondar adecuadamente en el argumento sometido a análisis y obtener datos de acuerdo a los requerimientos del investigador y la realidad del fenómeno, se han considerado dos tipos de enfoques investigativos, el primero ha sido exploratorio, pues el modelo de la caja de integración salarial resulta ser un tema inusual tanto para la sociedad como para la legislación ecuatoriana, es por eso que, por medio de este enfoque, se ha permitido crear un primer contacto, el cual ha hecho posible la

generación de una visión y criterio definido para el investigador; mientras que el segundo enfoque es descriptivo, como su nombre lo indica, ha sido empleado para describir el modo de aplicación de la caja de integración salarial en la nación italiana y así determinar las garantías y beneficios que este modelo brinda en favor de la sostenibilidad laboral del trabajador; y por otra parte para también describir las medidas utilizadas en el Estado ecuatoriano para fomentar la sostenibilidad laboral durante períodos de crisis económica, política, social y natural.

Las fuentes utilizadas dentro de la investigación, han sido las secundarias y primarias, ubicando a la fuente secundaria como medio principal de investigación, puesto que por medio de libros, proyectos de grado, revistas investigativas, artículos científicos y normativa jurídica, se ha recopilado toda la información documental necesaria para establecer una base investigativa sólida sobre la cual guiar el presente proyecto; mientras que las fuentes primarias, al poseer una característica de originalidad en cuanto a la información recabada, se ha tomado en consideración, la realización de entrevistas dirigidas a autoridades administrativas en ámbito laboral y representantes sindicales; y encuestas dirigidas a trabajadores, profesionales y empresarios, para por medio de ellas determinar un criterio social sobre la conceptualización, viabilidad de implementación en la legislación ecuatoriana y si existe un modelo económico similar dentro del sistema económico-jurídico similar en el Estado ecuatoriano.

El método principal utilizado para el desarrollo de la investigación es aquello de la observación y dentro de ésta, se han aplicado los métodos cualitativo y cuantitativo, mismos que se explican a continuación:

Observación: Según José Cegarra Sánchez, en su libro: Metodología de la investigación científica y tecnológica, propone que: “La investigación por observación, nos permite avanzar en el conocimiento de todo lo que nos rodea, desde lo más pequeño, la célula, hasta lo más distante del universo” (Cegarra, 2009, p. 90);

al ser difícil prever la clase de impacto que puede provocar la utilización del modelo económico de la caja de integración salarial en la sociedad italiana durante los períodos de crisis nacional, se ha optado por aplicar el método de observación, pues consiste en visualizar la características, ventajas y desventajas que en sí el fenómeno investigativo conlleva, para lo cual se ha utilizado material bibliográfico de eruditos en la temática investigativa, los cuales han emitido un criterio favorable con respecto al grado de efectividad, en este caso se ha permitido determinar el grado de funcionalidad y garantías que la caja de integración salarial ha brindado a la sociedad italiana en favor de la sostenibilidad laboral y los derechos del trabajador, haciendo que, sea posible deducir los beneficios que este modelo económico pudiere aportar en la legislación ecuatoriana en caso de una futura implementación; y a su vez por medio del mismo método, observar y determinar si el Estado ecuatoriano posee o no un sistema económico similar al usado en la legislación italiana para contrarrestar los efectos recesivos de una crisis nacional y/o los medios implementados por las autoridades gubernamentales para garantizar la sostenibilidad laboral y garantizar los derechos del trabajador.

Cualitativa: Según Castaño Quecedo en su investigación titulada: Introducción a la metodología de investigación cualitativa: “La investigación cualitativa es flexible en cuanto al modo de conducir los estudios. Se siguen lineamientos orientadores, pero no reglas. Los métodos están al servicio del investigador; el investigador no está supeditado a un procedimiento o técnica” (Quecedo, 2002, p. 9); el método cualitativo ha sido susceptible de aplicación dentro de la investigación, puesto que la caja de integración salarial es una temática socio laboral completamente desconocida para la legislación ecuatoriana, en este sentido, ha surgido como necesidad, llevar a cabo una recopilación de la mayor cantidad posible de información, en base a material bibliográfico abordado por tratadistas acerca de la temática, obteniendo de esta manera una explicación clara y concreta sobre su funcionalidad y beneficios.

Cuantitativa: Para obtener de información de carácter cuantitativo dentro de la investigación se ha previsto la realización de entrevistas dirigidas a autoridades

laborales y representantes sindicales de los trabajadores; así como la realización de encuestas orientadas en el criterio de trabajadores, profesionales del sector privado bajo actual relación de dependencia y empresarios; cuya muestra corresponde a un número de 384 personas de una población total de 2'739.526 personas que mantienen un empleo adecuado o pleno de acuerdo con la cifra determinada actualmente por el Instituto Nacional de Estadística y Censos a través de: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2021; las encuestas realizadas presentan un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5% conforme se ilustra a continuación:

N= Población (2.739.526)

Z= Nivel de confianza (95%)

P= Probabilidad de éxito (0.5)

Q= Probabilidad de fracaso (1 – 0.5)

d²= Error máximo

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{2.739.526 \times (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05)^2 \times (2.739.526 - 1) + (1.96)^2 \times 0.5 \times 0.5} = 384$$

CAPÍTULO 3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Análisis y discusión de resultados de entrevistas

La caja de integración salarial y la sostenibilidad laboral

Se ha recurrido a realizar entrevistas a funcionarios administrativos y autoridades judiciales de derecho laboral y representantes sindicales con la finalidad de individuar cuales han sido las medidas gubernamentales implementadas durante la recesión económica generada por el período de emergencia sanitaria y a su vez analizar la factibilidad de implementación del modelo económico de la caja de integración salarial dentro de la legislación ecuatoriana, junto con el grado de efectividad y sus beneficios en la sociedad:

Tabla 1: Entrevista a funcionarios administrativos y judiciales en el área del derecho laboral		
Preguntas	Nombre y dignidad	
	Dr. Edwin Punina Inspector Ministerio del Trabajo	Dra. Nory Tirado Ex Jueza de Corte Provincial
Sostenibilidad laboral por medio de la caja de integración salarial	De aplicarse puede llegar a brindar sostenibilidad laboral y si la caja de integración salarial cuenta con más capital, obviamente se podría utilizar el fondo para no solo para abarcar la remuneración del trabajador si no también sus bonificaciones complementarias.	Podría representar un modelo eficaz para garantizar la sostenibilidad laboral en períodos de crisis económica. El empleador obviamente podría remunerar al trabajador sin inconveniente.
Implementación de la caja de integración salarial en el Ecuador	El período de crisis económica interrumpiría el deseo de crearse esta caja como tal. Solicitar una aportación tripartita significaría el quiebre de la economía	El Estado no estaría en condiciones económicas para cubrir con el aporte que les corresponde a todos los trabajadores del sector privado, en cuanto al aparato productivo y empresarial sería difícil que puedan aportar para la conformación

		de este fondo, puesto que atraviesa por una crisis económica
Falencias que impiden la sostenibilidad laboral en Ecuador	La falencia en este caso se enfocaría en el sistema de control, para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales.	La falencia podría ser que el gobierno no estaba preparado para este tipo de imprevistos tanto a nivel económico como jurídico.
Medidas laborales y efectos jurídicos en emergencia sanitaria.	<p>Acuerdo ministerial mdt 2020-077</p> <p>Suspensión emergente de actividades laborales</p> <p>Conservación del empleo y el reconocimiento de la remuneración.</p> <p>Recuperación de las horas laborales.</p>	<p>Ley Orgánica de Apoyo Humanitario</p> <p>Reducción emergente de la jornada laboral las horas de trabajo</p> <p>Reducción proporcional de sueldos.</p> <p>Acuerdo ministerial mdt 2020-077</p> <p>Suspensión emergente de actividades laborales</p> <p>Obligación de remuneración al trabajador.</p>
Impacto socio económico sobre el trabajador	<p>Suspensión laboral sin remuneración.</p> <p>No existió sostenibilidad para el trabajador.</p> <p>Incremento del comercio informal</p>	<p>Alteración en la proyección de gastos familiares de los trabajadores.</p> <p>Muchos trabajadores alteraron su planificación familiar en gastos de alimentos, medicinas y vivienda. Pero mucho más alto fue el impacto en la gente que se quedó sin trabajo.</p>

Fuente: Elaborado por el investigador

a) ¿La constitución de un modelo económico como la caja de integración salarial permitiría brindar sostenibilidad laboral?.- De las entrevistas realizadas tanto a nivel administrativo como judicial en el área de derecho laboral, los entrevistados llegan a la conclusión que la caja de integración salarial podría efectivamente ser un modelo económico en grado de brindar sostenibilidad laboral y económica en favor del trabajador, permitiendo que por lo menos le sea reconocido el salario básico unificado; en cuanto a la posibilidad de adicionar las bonificaciones complementarias a los beneficios de la caja de integración salarial, los entrevistados manifiestan que probablemente cumpliendo con un ahorro ininterrumpido de varios años, junto con un manejo responsable de los recursos económicos que se puedan generar, existiría la

posibilidad adicionar las bonificaciones complementarias, con la finalidad de garantizar aún más los derechos del trabajador. Llegados a este punto, es necesario recalcar que la legislación italiana mediante una planificación basada en su factibilidad económica estatal y privada ha establecido únicamente el reconocimiento de casi la totalidad de la carga salarial del trabajador para brindar un alivio económico al empleador y poder garantizar la sostenibilidad del empleo, dejando en claro que se trata simplemente de un modelo económico que cuenta con un fondo de emergencia el cual está en grado contrarrestar en algo los efectos adversos provocados en el sector privado por una crisis nacional; por ende, en el hipotético caso de implementarse dicho modelo en la legislación ecuatoriana, es menester evidenciar que no pretendería suplir la totalidad de las obligaciones del empleador, pues en primer lugar no se contaría con los recursos económicos suficientes y por otra parte si se llegare a contemplar tal posibilidad, existiría un alto riesgo de alterar en el equilibrio económico de este fondo. Pese a no ser tan factible esta adición, es importante mencionar que esta negativa no hace perder efectividad de la caja de integración salarial pues cumpliría a cabalidad con el objetivo de brindar sostenibilidad laboral y sustentabilidad económica para la que fue diseñada, inclusive podría ser de tanta efectividad, de manera que haga innecesaria la expedición de leyes o decretos con medidas de flexibilización laboral para fomentar la sostenibilidad del empleo; puesto que, acontecimientos de crisis económica, política, social y natural de las cuales se deriven medidas como la suspensión o la reducción de la jornada laboral, ya no afectarían notablemente a la economía del empleador, puesto que se prevendría un desgaste significativo de las capacidades económicas de la empresa y por otra parte se respetarían de mejor manera los derechos del trabajador, logrando de esta manera un desarrollo sustentable moderado del aparato productivo.

b) El aparato productivo y el sistema económico del Ecuador .- Los entrevistados plantean que la creación de la caja de integración salarial es un sistema aparentemente efectivo para poder sobrellevar de mejor manera la sostenibilidad laboral, los derechos del trabajador y la prevalencia económica empresarial en períodos de crisis, pero para poder llegar a este estado, es necesario establecer con

anticipación una inversión de capital por parte del Estado, misma que por el período actual de recesión económica, no podría ser conformada pues los recursos estatales habientes están más enfocados en subsanar necesidades emergentes en el sector de la salud; y por otra parte habría que considerar que el presupuesto general del Estado posee ya una planificación determinada acorde a la situación de emergencia sanitaria y demás necesidades estatales, por tanto, si se optare por implementar este modelo económico de manera inmediata, existiría la posibilidad de inducir a las arcas del Estado y al aparato productivo a una quiebra por el hecho de tener que destinar un aporte determinado a todas aquellas personas que se encuentran bajo relación de dependencia, que en este caso sería una cifra que se aproxima a los tres millones.

Aplicación de la Caja de Integración Salarial para garantizar los derechos laborales.

La aplicación de un sistema igual o similar a la caja de integración salarial dentro de la legislación ecuatoriana, puede facilitar a sobrellevar el peso de una recesión económica de gran magnitud; de hecho evitaría efectos jurídicos en perjuicio del trabajador generados por proyectos de ley mal estructurados por el apremiar del tiempo ante situaciones de crisis, económica, política, social y natural, pues se lograría contrarrestar de manera significativa que el trabajador sea víctima de una baja o nula remuneración durante el acontecimiento de dichos eventos o a su vez que el empleador llegare a optar por tomar medidas radicales tales como reducción de personal; llevada a cabo una correcta conformación y canalización de recursos económicos hacia la caja de integración salarial, se podría contar con el capital adecuado como para que este sistema económico permita garantizar la sustentabilidad económica digna y justa para el trabajador en tiempos de crisis, pues llegaría a sustituir las obligaciones remunerativas del empleador de manera mensual, representando un gran alivio para la economía empresarial y por otra parte mantendría intacta la estabilidad laboral del trabajador, en definitiva su implementación significaría una notable baja en la tasa de desempleo a nivel nacional y una mejor sostenibilidad laboral y económica.

c) El sistema económico y jurídico del Estado ecuatoriano en la sostenibilidad del empleo remunerado.- Los entrevistados han manifestado que la falencia no sería propiamente atribuible al sistema económico, puesto que en él ya se encuentran establecidas planificaciones acordes a las necesidades de la sociedad; en este sentido la falencia se generaría a raíz del manejo irresponsable de los recursos económicos estatales durante los últimos períodos de gobierno, el cual no ha hecho más que ubicar al Estado ecuatoriano en una situación crítica de déficit fiscal inclusive desde tiempos pretéritos al surgimiento de la pandemia por Covid-19 y haciendo que ésta crisis económica se acentúe aún más durante el período de confinamiento obligatorio. Con respecto al sistema jurídico las autoridades laborales como primera consideración manifiestan que el Estado es garantista de los derechos del trabajador, como prueba de ello, es que la normativa jurídica ecuatoriana en el área laboral, es altamente proteccionista del trabajador por lo tanto la sostenibilidad laboral de las personas que se encuentran bajo relación de dependencia siempre ha sido garantizada así como el resto de sus derechos; sin embargo enfocándose exclusivamente en el período de emergencia sanitaria vivido, se ha podido verificar dos falencias de peso las cuales consisten en la falta de control y verificación del cumplimiento de las obligaciones laborales por parte de los empleadores durante el período de pandemia y la segunda falencia estaría enfocada en la falta de previsión ante situaciones de crisis como la vivida desde el año dos mil veinte por parte del legislativo, pues no ha habido ninguna iniciativa para establecer una inversión estatal en programas o proyectos que puedan fomentar la sostenibilidad del empleo en el sector privado.

¿Existe un modelo económico que garantice la sostenibilidad laboral en la legislación ecuatoriana?

Dentro de la investigación, ha sido posible determinar que no existe dentro de la legislación ecuatoriana un modelo económico en grado de garantizar la sostenibilidad laboral sobre todo en períodos de crisis económica, política, social y natural; sin embargo, la no existencia del mismo, no implica que el Estado ecuatoriano, no haya dado viabilidad a nuevas planificaciones con el afán de aplacar eventos de recesión a nivel nacional, por ejemplo durante el período de emergencia sanitaria del año 2020, el gobierno de turno implementó medidas de flexibilidad

laboral para fortalecer la sostenibilidad laboral por medio de acuerdos ministeriales y de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, mismos que han sido manifestados por las autoridades entrevistadas en base a la siguiente temática:

d) Medidas laborales aplicables en tiempos de emergencia sanitaria por Covid-19 y la sostenibilidad laboral.- Fue primeramente expedido el acuerdo ministerial 2020-077, el cual establecía medidas de flexibilización laboral como la reducción y suspensión emergente de la jornada laboral como medio para garantizar la sostenibilidad del empleo ante la eventual falta de un modelo económico que brinde las facilidades de la caja de integración salarial.

Reducción emergente de la jornada laboral

Para aplicar la reducción de la jornada laboral, el acuerdo ministerial se remite expresamente a lo establecido en el artículo 47.1 inciso 1 y 2 del Código del Trabajo, el cual establece:

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

Respecto de los ejercicios económicos en que acordó la modificación de la jornada de trabajo, el empleador sólo podrá repartir dividendos a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida”. (Código del trabajo, 2020).

La reducción emergente de la jornada laboral ha sido una de las medidas laborales utilizadas dentro del período de emergencia sanitaria, cuya función principal era aquella de incentivar al aparato productivo a una reactivación progresiva de la economía y actividades, así como también conservar la sostenibilidad del empleo y la sustentabilidad del trabajador. La reducción de la jornada laboral establecida en el acuerdo ministerial puede operar siempre y cuando exista un consenso bilateral entre el empleador y el trabajador, dicho requisito es necesario puesto que la disminución

de las horas diarias de trabajo acarrea un efecto jurídico adverso sobre la sustentabilidad del trabajador, para el presente caso, el Código del Trabajo establece una reducción hasta un máximo de diez horas semanales, lo cual quiere decir que la persona bajo relación de dependencia podrá laborar hasta un 75% de horas en el ejercicio de sus actividades laborales, implicando a su vez un acuerdo remunerativo de igual proporción para el trabajador.

La pretensión del acuerdo ministerial es aquella de fomentar la sostenibilidad laboral del trabajador, pues busca comprometer aún más al empleador a conservar el vínculo contractual laboral con sus dependientes, a cambio de alivianar la obligación de la carga salarial que le corresponde reconocer, mientras se espera una reactivación y recuperación en la productividad de la empresa; los entrevistados han sabido manifestar que efectivamente el efecto jurídico de esta medida laboral disminuye los ingresos económicos del trabajador mensualmente, sin embargo se recalca que dicha medida de flexibilización laboral está enfocada principalmente en no dejar en una situación de desempleo al trabajador privado y que en cuanto respecta a la reducción salarial, ésta aún permite una sustentabilidad en grado de satisfacer por lo menos las necesidades básicas en cada hogar.

Suspensión emergente de la jornada laboral

La suspensión emergente de las actividades laborales se encuentra normada dentro del mismo acuerdo ministerial en el artículo 6, estableciendo:

“Para todas aquellas actividades laborales que por su naturaleza sean imposibles de acogerse al teletrabajo y/o a la reducción o modificación emergente de la jornada laboral, el empleador del sector privado, dispondrá y comunicará la suspensión emergente de la jornada laboral, sin que esto implique la finalización de la relación laboral.” (Acuerdo Ministerial MDT 2020-077, 2020).

Esta medida laboral sería considerada como un último recurso cuando no sea posible llevar a cabo la reducción de la jornada laboral, ni mucho menos modificar los días de labores; su implementación conlleva a una paralización completa de las actividades laborales y por ende también de la economía; a nivel de doctrina, su

efecto jurídico significaría la suspensión de los servicios laborales del trabajador y las obligaciones remunerativas del empleador, respetando el vínculo contractual laboral, que es aquel elemento que otorga la estabilidad y continuidad laboral del trabajador, sin embargo, el Estado ecuatoriano, pretendió en el brindar garantías aún mayores que el simple respeto a la estabilidad laboral del trabajador durante el período de emergencia sanitaria; por medio del Acuerdo Ministerial MDT 2020-080, artículo 10 se estableció el pago de la remuneración por el período de suspensión laboral:

“El empleador y los trabajadores, de manera libre y voluntaria, podrán de común acuerdo, establecer un calendario de pago para efectos de la remuneración que por ley les corresponde durante el tiempo que persista la suspensión emergente de la jornada laboral, considerando que la remuneración de los trabajadores es irrenunciable” (Acuerdo Ministerial MDT 2020-080, 2020).

Esta disposición a criterio de las autoridades laborales representa una favorabilidad, pues hace posible que durante el período de paralización de las actividades laborales el trabajador privado sea remunerado con normalidad y pueda cubrir sus necesidades, siempre y cuando se realice un acuerdo entre el empleador y el trabajador para formar un calendario de pagos, todo esto con la finalidad de garantizar el derecho a la remuneración del trabajador, en este sentido el Estado ecuatoriano estaría por medio de la ley amparando los derechos e intereses del trabajador durante la crisis sanitaria, sin embargo, las autoridades manifiestan que esta acción constituye un efecto adverso sobre la economía del empleador, pues las empresas no contaban con productividad en época de pandemia y pese a este obstáculo, se encontraban en la obligación de cumplir con las obligaciones remunerativas hacia el trabajador, viéndose forzados a recurrir a los activos de la empresa para cumplir mensualmente con sus dependientes, esto quiere decir que, se ubicaría a la empresa privada en una situación de insolvencia constante, mientras se espera el momento oportuno para reintegrar con normalidad al trabajador a sus actividades laborales cotidianas y asegurar la sostenibilidad laboral, pues como bien se sabe, la producción empresarial hace posible la continuidad de las actividades del trabajador y la generación de nuevas plazas de empleo a futuro.

Posterior a la expedición de los acuerdos ministeriales MDT 2020-077 y MDT 2020-080, entró en vigencia la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en la cual contenía una nueva medida de flexibilización laboral, de inmediata aplicación y sustituyendo al acuerdo ministerial anteriormente analizado, la cual contenía una nueva disposición para la reducción emergente de la jornada laboral.

Reducción emergente de la jornada laboral

Según los entrevistados, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario emitida por la Asamblea Nacional del Ecuador, sería un medio por el cual el gobierno ha tratado de contrarrestar la recesión generada durante el período de emergencia sanitaria, sin embargo se ha abierto un gran debate en torno a sus efectos jurídicos y sociales desde su implementación; dentro lo concerniente al ámbito laboral los entrevistados manifiestan que dicha medida establece una flexibilización laboral aún más significativa para los trabajadores y a su vez constituye una vulneración de los derechos laborales del trabajador en la realidad ecuatoriana; el artículo 20, inciso 1 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, establece:

“Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

La acción tomada por el gobierno para fomentar la sostenibilidad del empleo en período de crisis económica y sanitaria, ha sido catalogada por el criterio de los representantes sindicales entrevistados como un proceder inconstitucional y fuera de lugar, pues, aplicar una medida que implique reducir sueldos y salarios al trabajador de una manera tan significativa durante esta circunstancia apremiante, muestra una clara falta de garantías y compromiso por parte del Estado en hacer respetar los

derechos del trabajador a recibir una remuneración justa, la cual ha sido establecida en el artículo 33 de la Constitución ecuatoriana; la inobservancia del concepto de inembargabilidad de la remuneración del trabajador establecida en la misma norma suprema en su artículo 328 y en el artículo 91 del Código de trabajo y la obstaculización de un principio tan importante como el de la progresividad, mismo que es mencionado en la Convención Americana sobre los Derechos Humanos en su artículo 26:

“Los Estados partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados” (Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", 1969).

Mismo principio que se establece como directriz del desarrollo de los derechos del ciudadano en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11, numeral 8, inciso 1 y 2:

“El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas.

El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos” (Constitución de la República del Ecuador, 2020).

La reducción de la jornada laboral en la legislación ecuatoriana trae consigo una situación de proporcionalidad remunerativa o expresado de otra forma, se trata de una reducción equilibrada entre las horas de la jornada laboral y la disminución de sueldos y salarios a percibirse por parte del trabajador privado, significando este hecho, un obstáculo en el constante progreso y mejora de los derechos del trabajador y sin duda la causa de una regresión o un menoscabo de los mismos, por lo tanto se habla de un incumplimiento del principio de progresividad establecido en

instrumentos jurídicos internacionales como la Convención Americana Sobre los Derechos Humanos y en la Constitución de la República del Ecuador, representando de esta manera un proceder inconstitucional, pues está disminuyendo el ejercicio del derecho a la remuneración y generando una situación de frágil sustento económico de los trabajadores.

La reducción emergente de la jornada laboral corresponde a una acción gubernamental razonable y adecuada para la reactivación progresiva de la economía del Estado ecuatoriano, esta medida posee una gran similitud con aquella impuesta en la legislación italiana con lo referente al porcentaje de disminución de la jornada de trabajo, sin embargo el efecto sobre la economía del trabajador italiano resulta no ser tan agudo como lo experimentado en la realidad del trabajador ecuatoriano, este hecho es debido a que la legislación italiana posee el sistema económico de la caja de integración salarial, misma que es capaz de brindar un porcentaje de sustento económico que permite satisfacer por lo menos las necesidades básicas del trabajador en la sociedad ya sea por un evento que pueda acarrear la suspensión de actividades laborales o como en el presente caso la reducción de la emergente de la jornada laboral, mismo que dentro de la legislación ecuatoriana podría garantizar una mejor sustentabilidad del trabajador, sin desgastar la frágil economía empresarial.

e) Impacto socio económico generado en el trabajador por la implementación las medidas laborales del gobierno.- Los entrevistados manifiestan que la implementación de dichas medidas de flexibilización laboral, causaron un efecto perjudicial para el trabajador, pues generaron una situación de insostenibilidad económica ya sea a causa de la reducción salarial que se había dispuesto durante el período de emergencia sanitaria, como por la falta de control por parte de las autoridades administrativas laborales, en este último caso, los empleadores al no tener una supervisión constante, optaron por no cumplir con el pago obligatorio de la remuneración que al trabajador le correspondía con normalidad durante la suspensión laboral; dichos eventos fueron aquellos que indujeron al trabajador a que se aventure

a buscar otros medios para generar ingresos económicos como lo que es el comercio informal y así satisfacer sus necesidades dentro del hogar.

Representantes sindicales

Tabla 2: Entrevista a representantes sindicales		
Preguntas	Nombre y dignidad	
	Lcdo. Olimpo Velasteguí Pdte. Federación de Trabajadores de Tungurahua	Ing. Víctor Muyulema Secretario general del Comité de Empresa de la Eeasa
Sostenibilidad laboral por medio de la caja de integración salarial	Permitiría al trabajador consumir, vivir y satisfacer sus principales necesidades básicas para la subsistencia	Podría representar un modelo eficaz para garantizar la sostenibilidad laboral en períodos de crisis económica. El empleador y obviamente el trabajador podría ser remunerado sin inconveniente.
Implementación de la caja de integración salarial en el Ecuador	Tenemos una economía estatal de sobre endeudamiento, entonces no habría recursos para la implementación de este modelo económico	Con relación al aparato productivo si todos arrimaran el hombro, se podría crear una caja común la cual ayudaría en las temporadas de colapsos. Hemos quedado con una caja fiscal vaciada, por el momento no sería factible su implementación.
Falencias que impiden la sostenibilidad laboral en Ecuador	El gobierno por medio de la ley humanitaria dejó sin ningún beneficio, en la desocupación, por y en la indigencia al trabajador.	En la parte jurídica falta mucho por hacer, por ejemplo, nunca se consideró que nos iba a pasar esto de la pandemia. Nunca ha habido incentivos a los trabajadores y flexibilidad favorable para el trabajador.
Medidas laborales y efectos jurídicos en emergencia sanitaria	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario Reducción de sueldo de los trabajadores Despido sin indemnización	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario Flexibilización laboral: Modificación de las horas de la jornada laboral y reducción salarial.
Impacto socio económico sobre el trabajador	A los trabajadores se les mandó prácticamente a la indigencia. Creció el trabajo informal en las calles, en las plazas y mercados. Muchas familias no podían sostenerse por la	Las medidas de flexibilización provocaron que los recursos económicos no alcancen, todas las familias creo yo que tenemos planificado nuestros gastos y estas planificaciones se nos fueron al piso.

	falta de sustento económico	
--	-----------------------------	--

Fuente: Representantes sindicales

Elaborado por: Investigador

La caja de integración salarial y la sostenibilidad laboral

a) ¿La constitución de un modelo económico como la caja de integración salarial permitiría brindar sostenibilidad laboral?.- Las opiniones emitidas por los representantes sindicales han proporcionado un criterio favorable sobre los beneficios que actualmente ofrece la implementación del modelo de la caja de integración salarial en la legislación italiana, manifestando que sería una forma de generar una situación de sostenibilidad laboral equilibrada a nivel nacional, pues al ser asumida temporalmente la responsabilidad de la carga salarial del empleador por medio de este fondo, se evitaría someter a la empresa privada a un mayor desgaste económico derivado por el reconocimiento de haberes laborales del trabajador ante eventos susceptibles de suspensión o reducción de la jornada laboral, impidiendo que el empleador se vea forzado a no remunerar o despedir a sus dependientes por no contar con los recursos económicos necesarios, lo cual contribuiría a prevenir una tendencia de aumento de la tasa de desempleo en el país; y a su vez favoreciendo al trabajador con una sustentabilidad económica estable.

b) El aparato productivo y el sistema económico del Ecuador .- La implementación de la caja de integración salarial dentro del marco constitucional podría tener una gran viabilidad puesto que por medio del impulso que pretende otorgar a la sostenibilidad de las actividades económicas, permitiría fortalecer la generación de recursos económicos del aparato productivo, así como mantener una concordancia total con las políticas del sistema económico establecidas en la Constitución ecuatoriana, las cuales en su mayor parte están encaminadas al desarrollo sustentable, la estabilidad económica y el fomento del empleo en la sociedad; sin embargo en la entrevista realizada a los representantes sindicales, han

manifestado que para la implementación de dicho modelo económico, se necesita de recursos económicos, mismos con los que por el momento no se cuenta, pues se vive con una economía estatal de sobre endeudamiento, entonces no habría recursos para la implementación de este modelo económico. En lo concerniente al aparato productivo, se ha manifestado que se podría llegar a implementar dicho modelo llevando a cabo una planificación adecuada, para lo cual sería conveniente someter primeramente a un análisis acerca de la capacidad financiera del Estado, el empleador y el trabajador y así poder determinar si es viable o no llevar a cabo la creación de la caja de integración salarial, recalando que de llegarse a implementar, lo más recomendable sería poner en marcha tal proyecto, una vez concluido el período de emergencia sanitaria pues como se ha mencionado anteriormente su conformación implica una inyección de capital, misma con la que el aparato productivo no cuenta actualmente, haciendo que se descarte la posibilidad de ejecución inmediata; esto a su vez representaría una oportunidad para elaborar una óptima planificación de dicho proyecto, finiquitando ciertos parámetros como: el porcentaje de aporte tripartito, pues la legislación italiana establece una aportación del Estado equivalente al 10% de lo que representa una remuneración básica del trabajador y los aportes en igual porcentaje del 5% a cargo del empleador y de sus dependientes, en este caso su nivel de aporte ha evolucionado en igualdad a las condiciones de sustentabilidad y productividad de la economía estatal, mismas que no pueden ser verificadas en nuestro sistema económico al estar asediados por una crisis en la economía estatal y privada, lo cual haría que el nivel de aporte se vea reducido para no obstaculizar con el ritmo de recuperación nacional; por otra parte convendría analizar si los fondos recaudados en todos los años previos al surgimiento de una crisis, permiten el reconocimiento completo de la remuneración del trabajador para garantizar a plenitud el respeto de sus derechos laborales o si es propiamente necesario que se establezca un porcentaje determinado inferior al cien por ciento de la remuneración que permita aun así satisfacer las necesidades básicas del trabajador privado. Dichas planificaciones permitirían a la legislación ecuatoriana estar preparada de manera adecuada ante posibles escenarios futuros de crisis económica, política, social y natural, sin que se tengan que improvisar decisiones que afecten a los derechos e intereses del trabajador y del empleador.

Aplicación de la Caja de Integración Salarial para garantizar los derechos laborales.

c) El sistema económico y jurídico del Estado ecuatoriano en la sostenibilidad del empleo remunerado.- Los representantes sindicales manifiestan que la falencia consiste en la falta de previsión y preparación de la normativa jurídica ante acontecimientos emergentes, es decir, el sistema jurídico ecuatoriano opera de manera eficaz en cuanto a los derechos del ciudadano siempre y cuando se desenvuelva bajo situaciones contempladas en la legislación, no se caracteriza por tener una visión futurista que le permita prever posibles acontecimientos que llegasen a amenazar al equilibrio económico, político y social del Estado ecuatoriano, se sujeta más bien a implementar mejoras en la normativa jurídica sobre la marcha de aquellos eventos negativos suscitados, esto provoca que el gobierno promulgue leyes, decretos, reglamentos y demás disposiciones, sin una estructuración y planificación adecuada por intentar subsanar de manera inmediata los efectos provocados por tal acontecimiento; el mejor ejemplo que se pueda tomar en consideración es precisamente la crisis generada por la emergencia sanitaria en la cual se pretendió fomentar la sostenibilidad del empleo y la recuperación progresiva de la economía sin importar si se disminuye la sustentabilidad del trabajador; como resultado se obtuvo un efecto contrario al deseado, pues durante la vigencia de dichas medidas de flexibilización laboral, la tasa de desempleo a nivel nacional aumentó de forma desmesurada mientras que por otro lado proliferaron las actividades informales.

Esta lamentable falta de previsión y preparación para acontecimientos de crisis nacional, puede ser contrarrestada por medio de la implementación de la caja de integración salarial, pues como ya se ha planteado, es un sistema idóneo para garantizar la estabilidad laboral, la remuneración del trabajador y la estabilidad económica empresarial.

¿Existe un modelo económico que garantice la sostenibilidad laboral en la legislación ecuatoriana?

d) Medidas laborales aplicables en tiempos de emergencia sanitaria por Covid-19 y la sostenibilidad laboral.- Los representantes sindicales han sabido manifestar que en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario emitida por la Asamblea Nacional del Ecuador, se implementó una medida de flexibilización laboral con el afán de favorecer a la sostenibilidad laboral nacional durante el período de emergencia sanitaria, en dicha ley constó una modificación a la reducción emergente de la jornada laboral ya establecida con anterioridad en el acuerdo ministerial 2020-077, estableciendo una reducción aún más notoria de la jornada laboral directamente proporcional con los haberes laborales del trabajador, con la finalidad de favorecer a la economía del empleador y que éste a su vez con una liviana carga salarial por cumplir, pueda mantener la relación laboral intacta con el trabajador, sin que puedan suscitarse eventuales despidos o el con las obligaciones remunerativas por parte del empleador hacia sus dependientes.

e) Impacto socio económico generado en el trabajador por la implementación las medidas laborales del gobierno.- Los entrevistados manifiestan que la implementación de medidas laborales durante el periodo de emergencia sanitaria efectivamente provocó serias repercusiones sobre la sostenibilidad del trabajador. En un principio se aplicó una suspensión indefinida de actividades laborales con el afán de evitar un contagio masivo de Covid-19; esta acción preventiva si bien necesaria, generó una situación de inactividad en la producción, imposibilitando la generación de ingresos económicos con los cuales ser remunerado el trabajador, haciendo que le empleador decida aprovechar el poco control de las autoridades laborales para abstenerse de cumplir con el reconocimiento de sueldos y salarios o en casos más extremos despedir a sus dependientes pese a que por disposición del acuerdo ministerial 2020-077 no debían ser tomadas tales decisiones. Esto implicó que muchos trabajadores que antes gozaban de una remuneración justa, estabilidad laboral y demás beneficios de la ley, se vean sin un sustento económico, en una situación de desempleo y obligados a recurrir al desarrollo de actividades comerciales de carácter informal para generar ingresos económicos a sus hogares con los cuales cubrir sus necesidades.

Al haberse verificado un incremento en la tasa de desempleo a nivel nacional, como medida para contrarrestar el panorama de insostenibilidad del empleo, la Asamblea Nacional emite la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la cual contiene una medida de reducción de la jornada laboral hasta el 50% con proporcionalidad remunerativa, la cual facilita la reactivación económica y alivia aún más la carga salarial del empleador, sin embargo, esta medida de flexibilización laboral amplía la brecha salarial ya existente, comprometiendo nuevamente la sostenibilidad económica del trabajador, lo cual a nivel social representó una interrupción en las planificaciones dentro del núcleo familiar como alimentación, estudio y vivienda, obligando al ciudadano a desarrollar actividades adicionales a las formales, que permitan satisfacer las necesidades de cada hogar.

3.2. Análisis y discusión de resultados de encuestas

Las encuestas han sido dirigidas y realizadas a trabajadores, profesionales y empleadores del sector privado, por ser los principales afectados en su sostenibilidad durante el período de suspensión de actividades laborales por emergencia sanitaria, haciendo preciso remitirse a ellos con la finalidad de saber cuáles son sus criterios entorno a la implementación de la caja de integración salarial y su manera de operar para garantizar la sostenibilidad laboral y económica en base a los objetivos planteados dentro de la investigación.

La caja de integración salarial y la sostenibilidad laboral

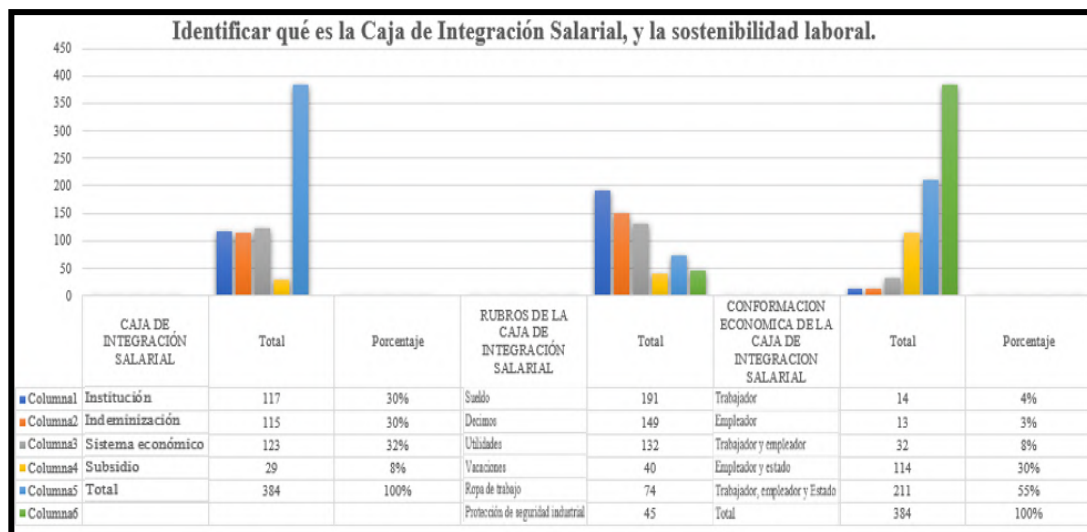
Tabla 3: La caja de integración salarial y la sostenibilidad laboral.						
CAJA DE INTEGRACIÓN SALARIAL	Institución	Indemnización	Sistema económico	Subsidio	Total	
Total	117	115	123	29	384	
Porcentaje	30%	30%	32%	8%	100%	
RUBROS DE LA CAJA DE INTEGRACIÓN SALARIAL	Sueldo	Decimos	Utilidades	Vacaciones	Ropa de trabajo	Protección de seguridad industrial
Total	191	149	132	40	74	45
CONFORMACION ECONOMICA DE LA CAJA DE INTEGRACION SALARIAL	Trabajador	Empleador	Trabajador y empleador	Empleador y estado	Trabajador, empleador y Estado	Total
Total	14	13	32	114	211	384
Porcentaje	4%	3%	8%	30%	55%	100%

Fuente: Muestra poblacional encuestada

Elaborado por: Investigador

Nota: En la pregunta dos no se realizó el cálculo de porcentaje por cuanto las respuestas son de selección múltiple, razón por la cual dichas respuestas son mayor al número de encuestados

Figura 1



Fuente: Muestra poblacional encuestada

Elaborado por: Investigador

De las tres primeras preguntas realizadas correspondientes a la identificación de la caja de integración salarial, la muestra poblacional de 384 personas, responden a la primera pregunta de la siguiente manera: 117 encuestados (30%), identifican a este modelo económico como una institución del Estado, 115 (30%), manifiestan que podría tratarse de una indemnización estatal, 123 encuestados (32%), manifiestan que es un sistema económico y 29 personas (8%), por su parte la identificarían como un subsidio estatal.

Con respecto a los rubros que debería abarcar la caja de integración salarial, 191 encuestados manifiestan que debe abarcar solamente el sueldo del trabajador, 149 encuestados manifiestan que debería abarcar los, 132 encuestados consideran que debería reconocer utilidades a los trabajadores, 40 encuestados consideran que incluir lo correspondiente a vacaciones, 74 encuestados consideran que se debería incluir el rubro para la adquisición de ropa de trabajo y 45 encuestados manifiestan que debe comprender el rubro destinado para protección de seguridad laboral.

Dentro de la tercera pregunta, 211 encuestados (55%), manifiestan que la conformación económica de la caja de integración salarial debería ser tripartita (Estado, empleador y trabajador), 114 encuestados (30%), consideran que solamente debería ser una conformación entre el Estado y el empleador, 32 encuestados (8%),

consideran que solamente debería llevarse a cabo entre el trabajador y empleador, 13 encuestados (3%), consideran que su conformación debe ser por cuenta del empleador; y 14 encuestados (4%), manifiestan que solo al trabajador le correspondería inyectar capital para la conformación de la caja de integración salarial.

Discusión:

a) Caja de integración salarial.- No habiendo un conocimiento previo acerca de lo que representa conceptualmente la caja de integración salarial, hace posible que se pueda revelar una divergencia de criterios de los encuestados con respecto a su definición; en este caso, tan solo un 32% de las personas en base a las características planteadas en la encuesta, reconocen a dicho modelo económico como sistema estatal; mientras que las consideraciones restantes de los encuestados, equivalentes a un 68%, establecen que su conceptualización podría tratarse de alternativas como: una institución creada por el Estado en base a leyes y reglamentos; una indemnización en favor del trabajador destinada solamente para casos de crisis nacional; o también como un subsidio estatal en favor del trabajador en reconocimiento de los derechos del trabajador; sin embargo, en lo que respecta a la función que desempeña este sistema económico, la totalidad de encuestados manifiestan tener en claro que su principal enfoque se basa en que por medio de la creación de un fondo de emergencia, mediante el cual se pueda llegar a remunerar con normalidad a los trabajadores que han sido suspendidos totalmente en sus actividades laborales o que hayan presentado una reducción en la jornada laboral que atente a su sustentabilidad económica durante períodos de crisis nacional, haciendo posible que los encuestados puedan tener en claro la conceptualización de la caja de integración salarial y que a su vez por medio de su implementación, se podría llegar a cumplir de manera efectiva con las garantías y derechos del trabajador establecidos en la constitución ecuatoriana, instrumentos internacionales de derechos humanos y demás normativa nacional.

c) Rubros de la caja de integración salarial.- Para que la caja de integración salarial pueda ser considerada efectiva dentro de la legislación ecuatoriana, conviene

determinar las necesidades sociales a las que debería acoplarse tal modelo económico, mismas que se han determinado por medio de encuesta, estableciendo como necesidad principal del trabajador, al reconocimiento de la remuneración o sueldo, pues, es claro que se trata de la fuente primaria de sustento del trabajador; por otra parte se ha manifestado, que deberían adicionarse los rubros relativos a décimos y utilidades, pues son fuentes económicas que permiten al trabajador, cubrir el costo de la canasta básica y mejorar su economía familiar; mientras que, existe un bajo número de personas que creerían pertinente adicionar el reconocimiento de otras obligaciones del empleador como los rubros por concepto de vacaciones, ropa de trabajo o protección de seguridad laboral; mostrando de esta manera que a criterio de los encuestados estos rubros no son tan necesarios, ni prioritarios para ser adicionados dentro un sistema destinado a usar fondos de sustento laboral de emergencia.

b) Conformación económica de la caja de integración salarial .- Los resultados obtenidos muestran que la mayor parte de las personas encuestadas están de acuerdo que, de llegarse a implementar este modelo económico en la legislación ecuatoriana, quienes tendrían la obligación de inyectar capital para dar origen a este fondo de emergencias son: el Estado, el empleador y el trabajador; esta consideración es más que acertada pues, sugiere una cooperación entre los mismos con la finalidad de concentrar una mayor cantidad de recursos económicos durante los diversos períodos de estabilidad económica nacional y así alcanzar un estado de superávit que permitirá hacer frente a momentos de recesión económica, política, social y natural; haciendo que, ésta, sea la opción más viable y adecuada para llevar a cabo la conformación económica de la caja de integración salarial; hecho que haría factible descartar las restantes opciones minoritarias manifestadas por los encuestados, puesto que si se toma en consideración la hipótesis en la cual se lleve a cabo una conformación económica en base a solamente la aportación del trabajador o del empleador, los recursos que se pudieren conseguir, no serían suficientes como para que este fondo de emergencia pueda garantizar el derecho del trabajador a una remuneración digna, ni mucho menos abarcar y hacer posible el pago de rubros como décimos y utilidades en favor del trabajador en períodos prolongados de crisis como la suscitada por la

emergencia sanitaria por Covid-19; misma situación que se manifestaría si la conformación económica se realizare entre el Estado y el trabajador o el Estado y empleador; dentro de todas estas hipótesis, se puede evidenciar una carencia de apoyo financiero entre el Estado y el sector privado compuesto por empleadores y trabajadores, lo cual provocaría una insuficiencia significativa de recursos económicos y una amenaza para la sostenibilidad laboral.

Aplicación de la Caja de Integración Salarial para garantizar los derechos laborales.

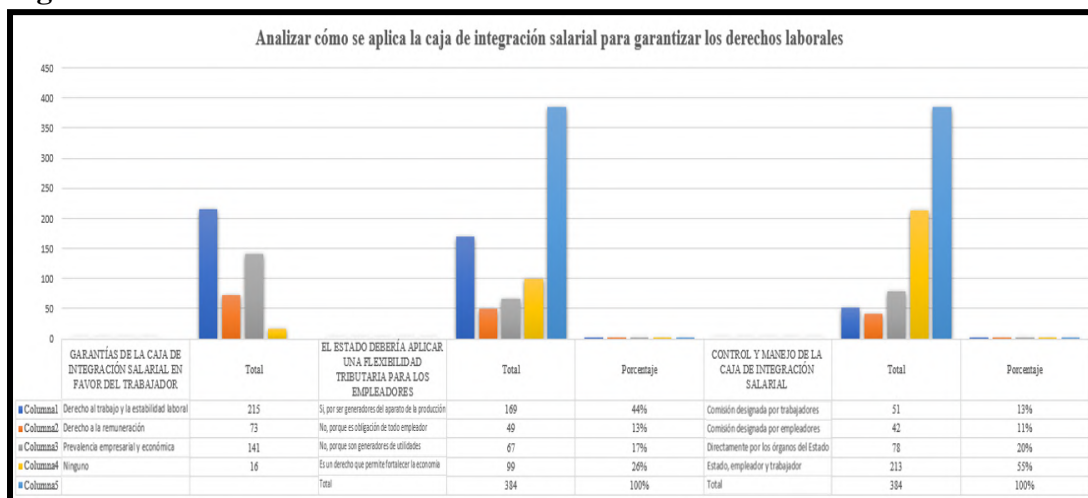
Tabla 4: Aplicación de la caja de integración salarial para garantizar los derechos laborales					
GARANTÍAS DE LA CAJA DE INTEGRACIÓN SALARIAL EN FAVOR DEL TRABAJADOR	Derecho al trabajo y la estabilidad laboral del trabajador	Derecho del trabajador a ser remunerado	Prevalencia empresarial y económica	Ninguno	
Total	215	73	141	16	
EL ESTADO DEBERÍA APLICAR UNA FLEXIBILIDAD TRIBUTARIA PARA LOS EMPLEADORES	Si, porque son generadores del aparato de la producción	No, porque es obligación de todo empleador en cumplir con las obligaciones laborales, a más de las tributarias	No debería aplicarse la flexibilidad tributaria porque son generadores de utilidades	Es un derecho que les permite a los empleadores fortalecer la economía del Estado	Total
Total	169	49	67	99	384
Porcentaje	44%	13%	17%	26%	100%
CONTROL Y MANEJO DE LA CAJA DE INTEGRACIÓN SALARIAL	Comisión designada por trabajadores	Comisión designada por empleadores	Directamente por los órganos del Estado	Órgano tripartito (Estado, empleador y trabajador)	Total
Total	51	42	78	213	384
Porcentaje	13%	11%	20%	55%	100%

Fuente: Muestra poblacional encuestada

Elaborado por: Investigador

Nota: En la pregunta cuatro, no se realizó cálculo de porcentaje por cuanto las respuestas son de selección múltiple, razón por la cual dichas respuestas son mayor al número de encuestados

Figura 2



Fuente: Muestra poblacional encuestada
Elaborado por: Investigador

Análisis:

Dentro de la cuarta pregunta se ha permitido que los encuestados puedan elegir entre una o más opciones de respuesta, puesto que los beneficios de la caja de integración salarial en la legislación ecuatoriana podrían ser múltiples, por lo tanto es importante evidenciar cuáles son sus aspectos más sobresalientes por medio de las consideraciones de las personas, obteniendo así los siguientes resultados: 215 encuestados manifiestan que la implementación de dicho sistema económico podría garantizar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral del trabajador; 73 encuestados consideran que sería un sistema que garantice el derecho del trabajador a ser remunerado; 141 encuestados consideran que beneficiaría a la prevalencia empresarial y económica, y 16 encuestados manifiestan que no brindaría ninguna garantía en favor de las opciones anteriormente mencionadas.

Dentro de la quinta pregunta, se ha obtenido como resultado que: 169 encuestados (44%) que consideran que debería existir flexibilidad tributaria para el empleador, pues son generadores del aparato de la producción; 49 encuestados (13%) manifiestan que no debería aplicarse flexibilidad tributaria porque es obligación del empleador cumplir con sus obligaciones tributarias y laborales; 67 encuestados

(17%) consideran que no debería aplicarse porque las obligaciones tributarias generan utilidades; y 99 encuestados manifiestan que el sistema tributario permite fortalecer la economía estatal por medio de los impuestos y tributos de los empresarios.

Dentro de la sexta pregunta, se ha obtenido como resultado que: 51 encuestados (13%) consideran que la caja de integración salarial debería ser controlada y manejada por una comisión designada por trabajadores; 42 encuestados (11%) manifiesta que el control y manejo debería ser únicamente realizado por una comisión designada por empleadores; 78 encuestados (20%) manifiestan que debería ser directamente controlado y manejado por los organismos estatales; y 213 encuestados (55%) consideran que este sistema económico al ser de conformación tripartita, tenga una veeduría estatal, patronal y de trabajadores.

Discusión:

d) Garantías de la caja de integración salarial en favor del trabajador.- De los múltiples criterios recabados, se puede analizar que existe una tendencia mayoritaria declarada por los encuestados, misma que es relativa a la protección del derecho al trabajo y la estabilidad laboral del trabajador y en menor cantidad, pero de igual importancia, la prevalencia económica de las empresas del sector privado y el derecho del trabajador a ser remunerado; en este caso se puede verificar que el modelo económico levanta grandes expectativas en la realidad ecuatoriana, haciendo que la opinión de los encuestados pueda acotar toda la teoría desglosada en capítulos anteriores con relación a los beneficios que ha venido brindando este sistema en la legislación italiana; este hecho establecería una base de peso para asegurar que, por medio de la conformación de la caja de integración salarial instituida sobre un ahorro responsable y adecuado, se podría salvaguardar los derechos del trabajador privado, pues se emularía el mismo proceso actualmente aplicado en Italia durante la emergencia sanitaria, en donde cada dependiente del sector privado fue suspendido en sus actividades laborales para proteger su integridad física y a su vez remunerado a través del gobierno, sin que se vea comprometida la economía empresarial por la

erogación de la carga salarial en favor de cada trabajador, evitando el surgimiento de casos en donde el empleador tenga la necesidad de recurrir a despedir o en su defecto a no remunerar a sus dependientes con tal de salvaguardar sus intereses económicos y la prevalencia empresarial. Si se llegare a implementar y aplicar correctamente este sistema económico en la legislación ecuatoriana, sería una certeza que en tiempos de crisis nacional se sigan garantizando los derechos del trabajador a poseer un trabajo, un salario digno y sobre todo a gozar de estabilidad laboral que permita al trabajador tener una fuente permanente de sustento; y a su vez permitiendo que el empleador administre y conserve su capital de mejor manera, para facilitar el proceso de recuperación económica y por consiguiente su prevalencia en la sociedad, hechos que a su vez podrían complementarse con la emisión de medidas gubernamentales de flexibilidad tributaria en favor del empleador.

e) Flexibilidad tributaria para los empleadores.- Dentro de la quinta pregunta se solicita el criterio de la muestra poblacional sobre si sería necesario que se apliquen dichas medidas en el Ecuador en favor de los empleadores, en este punto se ha podido evidenciar que los encuestados manifiestan que en la práctica existe una verdadera necesidad de medidas que contengan flexibilidad tributaria en favor de los empleadores, esto, con el fin de primeramente permitir a los mismos desarrollar una economía más estable capaz de prevalecer sobre todo en momentos de crisis nacional y por otra parte cumplir con el objetivo de garantizar los derechos laborales del trabajador; las medidas de flexibilidad tributaria implementadas en favor de los empleadores para contrarrestar el efecto recesivo de la emergencia sanitaria, han sido enfocadas únicamente en extender prórrogas para el cumplimiento del pago de impuestos por parte de las empresas del sector privado, haciendo necesaria la implementación de nuevas alternativas para instaurar una flexibilidad tributaria eficaz en favor del empleador y la prevalencia de su empresa y a su vez el cumplimiento de los derechos laborales; en este caso podría implementarse una medida notablemente efectiva como es, la implementación de créditos tributarios, los cuales tengan el carácter de emergente durante los tiempos de crisis política, económica, social y natural; mismos con los que se puedan contar en un 100%, para poder realizar el pago de impuestos en favor de la empresa privada, generando en el

empleador una situación de sostenibilidad económica y laboral para sí mismo y para el empleador; esta medida aplicaría un principio de ganar-ganar, puesto que el Estado no perdería contribuyentes, existiría por ende la posibilidad de mantener una estabilidad económica favorable durante periodos de crisis, mientras que por otra parte, facilitaría el cumplimiento con normalidad de las obligaciones tributarias que le corresponderían al empleador, a más de aquellas de ámbito laboral en favor de los trabajadores.

f) Control y manejo de la caja de integración salarial.- Con respecto a la posible implementación del modelo económico de la caja de integración salarial en el sistema ecuatoriano, se ha podido determinar por medio de la encuesta que la más adecuada para su manejo y control debería ser por medio de la conformación de un órgano tripartito, es decir, por medio del Estado, los empleadores y trabajadores; sin embargo, se ha podido verificar un bajo porcentaje de encuestados, los cuales manifiestan que la administración y veeduría de este sistema deberían ser realizados ya sea por el Estado, empleadores o trabajadores, sin que exista la necesidad de que formen una sola comisión u órgano encargado de estas tareas, en este caso, encomendar la misión de control y manejo a tan solo uno de quienes conforman este sistema económico, resultaría muy poco democrático y a su vez conflictivo; posiblemente la solución más adecuada consistiría en optar por instaurar un órgano tripartito al cual asignar la tarea de veeduría y administración, esta propuesta abriría un sendero a la mejora y transparencia de este sistema, pues primeramente se estaría garantizando la participación activa en de los tres conformantes de la caja de integración salarial; y por otra parte existiría una mayor garantía de que el manejo de dichos fondos se realice de manera adecuada y acorde a las necesidades que pudieren suscitarse en períodos netamente de crisis económica, política, social y natural; evitando así, que se susciten malos manejos y demás arbitrariedades derivadas de una actividad de control y manejo unilateral que amenacen la aplicación y efectividad de este fondo, siendo aún más conciso, con el afán de prevenir que los recursos económicos recabados sean malversados y usados como caja chica por parte de un gobierno irresponsable o en su defecto, que sea utilizado de manera indebida para cubrir gastos innecesarios de los empleadores y/o trabajadores. Tomando en cuenta

lo mencionado, se podría determinar que efectivamente sería necesario instituir una veeduría por medio de un órgano tripartito, el cual realice un seguimiento constante y riguroso.

¿Existe un modelo económico que garantice la sostenibilidad laboral en la legislación ecuatoriana?

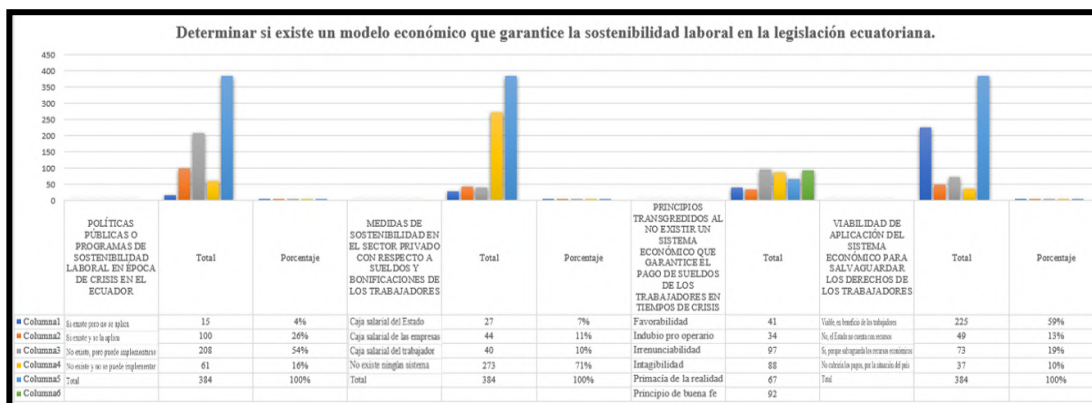
Tabla 5: ¿Existe un modelo económico que garantice la sostenibilidad laboral en la legislación ecuatoriana?						
POLÍTICAS PÚBLICAS O PROGRAMAS DE SOSTENIBILIDAD LABORAL EN ÉPOCA DE CRISIS EN EL ECUADOR	Si existe, pero no se aplica	Si existe y se la aplica	No existe, pero hay la apertura para la implementación	No existe y no hay la posibilidad de implementación	Total	
Total	15	100	208	61	384	
Porcentaje	4%	26%	54%	16%	100%	
MEDIDAS DE SOSTENIBILIDAD EN EL SECTOR PRIVADO CON RESPECTO A SUELDOS Y BONIFICACIONES DE LOS TRABAJADORES	Caja salarial del Estado	Caja salarial de las empresas privadas	Caja salarial con fondos propios del trabajador	No existe ningún sistema	Total	
Total	27	44	40	273	384	
Porcentaje	7%	11%	10%	71%	100%	
PRINCIPIOS TRANSGREDIDOS AL NO EXISTIR UN SISTEMA ECONÓMICO QUE GARANTICE EL PAGO DE SUELDOS DE LOS TRABAJADORES EN TIEMPOS DE CRISIS	Favorabilidad	Indubio pro-operario	Irrenunciabilidad	Intangibilidad	Primacía de la realidad	Buena fe
Total	41	34	97	88	67	92
VIABILIDAD DE APLICACIÓN DEL SISTEMA ECONÓMICO PARA SALVAGUARDAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES	Viable, porque cubre las necesidades de los trabajadores	No es viable porque el Estado no cuenta con los recursos suficientes	Sería factible porque permite salvaguardar los recursos económicos de la clase empresarial	No es recomendable porque no cubriría los pagos por la situación económica del país	Total	
Total	225	49	73	37	384	
Porcentaje	59%	13%	19%	10%	100%	

Fuente: Muestra poblacional encuestada

Elaborado por: Investigador

Nota: En la pregunta nueve, no se realizó cálculo de porcentaje por cuanto las respuestas son de selección múltiple, razón por la cual dichas respuestas son mayor al número de encuestados

Figura 3



Fuente: Muestra poblacional encuestada

Elaborado por: Investigador

Análisis:

Dentro de la séptima pregunta se ha obtenido como resultado que 208 encuestados (54%), manifiestan la no existencia de políticas públicas o programas que permitan garantizar la sostenibilidad laboral en épocas de crisis nacional pero hay la posibilidad y apertura de implementarlas a futuro; por otra parte 100 encuestados (26%), manifiestan su existencia y se las han venido aplicando durante momentos de crisis; 61 encuestados (16%), manifiestan que no existen tales políticas o programas dentro del sistema económico jurídico ecuatoriano y no hay la posibilidad de implementación a futuro; y 15 encuestados (4%), que consideran que existen políticas públicas en la legislación ecuatoriana, sin embargo no se las aplican.

Dentro de la octava pregunta, se ha obtenido como resultado que 273 encuestados (71%) manifiestan que no existe ningún tipo de sistema que permita la sostenibilidad económica en el sector privado en lo que respecta a sueldos y bonificaciones complementarias en épocas de crisis en el Ecuador; 27 personas encuestadas (7%), han establecido, haberse utilizado un sistema de caja salarial estatal; por otra parte,

44 personas (11%), han manifestado un sistema de caja salarial elaborado por la empresa privada; mientras que las últimas 40 personas encuestadas (10%), consideró que la sostenibilidad en períodos de crisis económica, política, social y natural dependería de los fondos propios del trabajador.

Dada la importancia que conlleva cada principio laboral, dentro de la novena pregunta, se ha establecido la posibilidad de que los encuestados puedan elegir entre una o más opciones de respuesta, obteniendo los siguientes resultados en respuesta al hecho de no existir un sistema que garantice el pago de sueldos y bonificaciones complementarias en períodos de crisis económica, política, social y natural: 41 encuestados han considerado que se transgrede el principio de favorabilidad laboral; 34 encuestados creen que se ha transgredido el principio indubio pro operario; 97 encuestados han manifestado la vulneración del principio de irrenunciabilidad laboral; 88 encuestados manifiestan que se incurre en una vulneración del principio de intangibilidad; 67 encuestados consideran que corresponde a una vulneración del principio de primacía de la realidad; y 92 personas han establecido que se ha transgredido el principio de buena fe.

Dentro de la décima pregunta, se ha obtenido como resultado que 225 encuestados (59%), consideraron que la implementación de un sistema económico como la caja de integración salarial en la legislación ecuatoriana sería viable porque permitiría cubrir las necesidades básicas del trabajador; 49 encuestados (13%), manifiestan que no sería viable pues el Estado ecuatoriano no cuenta con los recursos suficientes para apoyar en la conformación de este sistema; 73 encuestados (19%), consideran que sería factible y permitiría salvaguardar los recursos económicos patrimoniales empresariales; y 37 encuestados (10%), consideran que no sería recomendable tal implementación pues por la situación económica del país, no se podría reconocer tanto los sueldos como las bonificaciones complementarias de los trabajadores.

Discusión:

g) Políticas públicas o programas de sostenibilidad laboral en época de crisis en el Ecuador.- De manera previa a entablar la discusión en torno a la pregunta séptima, es menester comprender el significado de políticas públicas, el cual es explicado mediante el criterio del autor Eugenio Lahera:

“Aquellos cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo político definido en forma democrática; los que son desarrollados por el sector público y, frecuentemente, con la participación de la comunidad y el sector privado. Una política pública de calidad incluirá orientaciones o contenidos, instrumentos o mecanismos, definiciones o modificaciones institucionales, y la previsión de sus resultados” (Lahera, 2004, p.8).

Las políticas públicas son acciones llevadas a cabo por parte de las diferentes entidades que conforman el aparato estatal, cuyo objetivo es aquello de subsanar o proponer una solución a los grandes requerimientos nacidos de una problemática en la sociedad por medio del uso de directrices, programas, mecanismos o normativas del sistema jurídico, lo que se pretende determinar por medio de esta pregunta es, si al suscitarse un período de crisis económica, política, social o natural, existen políticas públicas o programas adecuados que se enfoquen subsanar las situaciones de insostenibilidad laboral que pudieren suscitarse en la sociedad, para responder a esta interrogante, existen dos criterios manifestados por los encuestados; el primero muestra una tendencia mayoritaria, en la que se manifiesta que no han sido contemplados programas o políticas públicas que garanticen realmente la sostenibilidad laboral en tiempos de crisis nacional, sin embargo creen que pueda existir la posibilidad y la apertura necesaria para que el gobierno desarrolle las políticas públicas o programas a futuro que efectivamente beneficien a la sostenibilidad del empleo y de la economía de quienes forman el sector empresarial privado; en este caso, se ha podido determinar que existe la posibilidad de seguir mejorando y fortaleciendo la sostenibilidad del empleo por medio de la implementación de nuevas políticas públicas y programas gubernamentales inclusive de manera anticipada a un evento de crisis nacional, sin embargo no se ha hecho mucho al respecto, pudiéndose evidenciar una gran despreocupación y la falta de

voluntad de las autoridades gubernamentales en prevenir estos posibles escenarios y también en brindar una solución oportuna y adecuada cuando se están presentes este tipo de eventualidades. El segundo criterio de los encuestados implica una minoría, sin embargo es prudente tomarlo en cuenta puesto que cuenta con objetividad y tiene apego a la realidad ecuatoriana, en esta se establece que realmente existen políticas públicas que amparen la sostenibilidad económica y laboral del sector privado; ellas se manifiestan dentro de la normativa jurídica vigente y por ende se las han venido aplicando durante períodos como el de emergencia sanitaria vivido, en otras palabras, no han permanecido en letra muerta como lo han manifestado 15 personas de la muestra poblacional encuestada, entonces ¿Por qué no se ha podido garantizar la sostenibilidad laboral durante el período de emergencia sanitaria, pese a la existencia políticas públicas?, la respuesta a esta interrogante resulta ser no tan compleja; el problema radica en la manera de cómo se ejecutaron tales políticas por medio de las autoridades gubernamentales durante el período de emergencia sanitaria, siendo así que, el Estado optó por materializar tales políticas públicas solamente a través de proyectos de ley como la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, misma que no fue suficiente, ni mucho menos la adecuada para la situación de fragilidad económica por la que atravesaba el sector privado, obviando tomar en consideración otras alternativas que serían muy favorables y efectivas para subsanar las necesidades sociales suscitadas en el período de emergencia sanitaria, mismas que también garantizarían el cumplimiento de las políticas públicas, estas opciones serían el fomento e inversión en programas y planificaciones gubernamentales, cuya factibilidad de aplicación se determina en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 85: “El Estado garantizará la distribución equitativa y solidaria del presupuesto para la ejecución de las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos” (Constitución de la República del Ecuador, 2020); como parte del manejo responsable del presupuesto general del Estado, las autoridades gubernamentales están en la obligación de gestionar e invertir los recursos económicos que sean suficientes en programas, mecanismos o sistemas que garanticen el cumplimiento de dichas políticas públicas y por consiguiente los derechos del ciudadano; no obstante, esta disposición constitucional, las decisiones gubernamentales se centraron en el fortalecimiento del marco jurídico existente con

la intención de ver si se puede de esta manera contrarrestar la insostenibilidad laboral.

h) Medidas de sostenibilidad en el sector privado con respecto a sueldos y bonificaciones de los trabajadores.- En lo que respecta a la creación de la caja salarial, se parte primeramente por la identificación de su terminología, misma que mantiene una relación estrecha con la definición de caja de ahorro, la cual es establecida por el autor Rafael Martínez en su obra “Diccionario jurídico teórico práctico” como: “Sistema creado integrado por los trabajadores o empleados de una empresa o institución, quienes hacen una aportación semanal, quincenal o mensual, según el período que abarca el sueldo que reciben regularmente” (Martínez, 2017, p.100). La caja salarial es una conformación de un sistema ahorrativo por medio de aportaciones económicas recabadas ya sea por parte del Estado, los empleadores o del trabajador de forma mensual dentro de un período de tiempo determinado para alcanzar una situación de superávit económico que pueda garantizar el cumplimiento de las obligaciones remunerativas del empleador hacia el trabajador y evitando a su vez que la carga salarial desgaste económicamente a las empresas que conforman el sector privado en momentos apremiantes causados por crisis económica, política, social o natural; una vez comprendida la conceptualización de caja salarial y su función, concierne ahora determinar si en la legislación ecuatoriana se encuentra contemplado un sistema o un fondo que pueda permitir dicha sostenibilidad en favor del sector privado; en este caso los datos obtenidos equivalentes al 71% de encuestados permiten determinar que no existe ningún tipo de sistema como el descrito con anterioridad en favor del trabajador y la sostenibilidad económica del sector privado; lo cual implica que al trabajador no le están siendo garantizados sus derechos laborales durante los tiempos de crisis nacional; este hecho marca un punto de concordancia con lo manifestado por las personas entrevistadas con respecto a que las autoridades gubernamentales no han elaborado una planificación o un sistema de prevención económico para acontecimientos emergentes de crisis nacional, dejando en total vulnerabilidad socio económica al trabajador; y lógicamente, este, al no tener ningún respaldo ni fuente de sustento, se vio obligado a buscar nuevas formas de generar sustento económico, como el comercio informal.

i) Principios transgredidos al no existir un sistema económico que garantice el pago de sueldos de los trabajadores en tiempos de crisis.- Como es lógico pensar, esta falta de previsión gubernamental no solamente creó una afectación al trabajador en su desarrollo económico y social, vulneró inclusive las directrices y mecanismos de rectoría para la interpretación y aplicación de la normativa laboral, es decir, a los principios del derecho laboral, dichas transgresiones se han podido determinar por medio de la pregunta novena de la encuesta, determinando que los más relevantes son: irrenunciabilidad, buena fe, intangibilidad y primacía de la realidad.

Irrenunciabilidad

El principio de irrenunciabilidad según José Herrera y Adriana Camacho en su obra: “Derecho individual de trabajo ”; consiste en:

“El principio de irrenunciabilidad hace referencia al mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores en la normatividad laboral, que no son susceptibles de negociación, conciliación o transacción entre las partes de una relación laboral, ni voluntaria ni forzosamente, por mandato legal” (Herrera; Camacho, 2020. P. 16).

El principio de irrenunciabilidad laboral establece una prohibición o la nulidad de todo acto que implique la renuncia voluntaria o forzada de uno o más derechos del cual el trabajador es titular, en este sentido, se ha considerado vulnerado tal principio durante el período de emergencia sanitaria, por el hecho que el trabajador, se vio casi que obligado a entrar en un diálogo con el empleador para establecer una negociación sobre la reducción de su salario y el horario laboral, en otras palabras, esta medida no tan ortodoxa de flexibilización laboral, no ha hecho más que inducir al trabajador a renunciar a una parte de la remuneración que personalmente le corresponde, cuando bien se sabe que ésta, es inembargable y que bajo ningún concepto salvo obligaciones alimenticias, puede llegar a alterarse.

Buena fe

Según Pedro Irureta en su obra: “Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno”, define al principio de buena fe como; “Obligación de las partes contratantes que les exige actuar rectamente, de forma honrada, sin intención de dañar u “oscurecer” las cláusulas acordadas, obligándose a observar una determinada actitud de respeto y lealtad en el tráfico jurídico (...)” (Irureta, 2011, p.136); el principio de buena fe es una obligación ética y moral de quienes constituyen el vínculo contractual laboral (empleador y trabajador) para cumplir con sus deberes y obligaciones establecidas en el contrato de trabajo de una manera adecuada, justa y honesta; este principio se enfoca principalmente en instaurar un ambiente de armonía entre empleador y trabajador, evitando que tanto el uno como el otro incurran en actos arbitrarios que los perjudiquen. Los encuestados para manifestar la transgresión de este principio se han basado en la realidad suscitada a raíz del período confinamiento y la suspensión de actividades laborales, los cuales trajeron como consecuencia un calo notable en la producción y en la economía de la empresa privada, haciendo que se verifique un estado permanente de insostenibilidad para el empleador, situación crítica a la cual se adiciona el peso del reconocimiento de la carga salarial en favor del trabajador, estos hechos llevaron al empleador a obrar de manera contraria a la directriz del principio de buena fe, es decir, optando por realizar actos arbitrarios, carentes de ética y moral como: el despido de sus trabajadores haciendo uso de la causal de caso fortuito o fuerza mayor establecida en el Código del Trabajo, con la sola y única intención de no indemnizar al trabajador por tal despido; o el incumplimiento de las obligaciones remunerativas hacia el trabajador durante el período de suspensión laboral, pese a existir una disposición contraria a este acto por medio del acuerdo ministerial mdt 2020-077; todo esto con el afán de evitar que el patrimonio empresarial siga en una situación de decrecimiento económico y pueda caer en una posible quiebra.

Intangibilidad

Con respecto a si se ha vulnerado o no el principio de intangibilidad por no existir un sistema que garantice la sostenibilidad laboral del trabajador en tiempos de crisis, se

puede decir que efectivamente se ha vulnerado tal principio, pues la medida de reducción emergente de la jornada laboral utilizada para fomentar la sostenibilidad del empleo implica un menoscabo y disminución del derecho del trabajador a ser acreedor a un salario digno, haciendo imposible el cumplimiento de la directriz del principio de intangibilidad, pues prevé el progreso y mejora de los derechos laborales a través del tiempo, prohibiendo la inalterabilidad de dichos logros jurídicos alcanzados e impidiendo que por medio de la normativa legal vigente o políticas gubernamentales se suscite una regresión o un perjuicio de los derechos de la sociedad trabajadora.

Primacía de la realidad

A falta de un modelo económico como el de la caja de integración salarial en la legislación ecuatoriana, el gobierno de turno implementó medidas de flexibilidad laboral con el objetivo de garantizar la sostenibilidad del empleo durante el período de emergencia sanitaria, mismas que aplicadas en la realidad ecuatoriana, mostraron no ser tan efectivas, pues, en lugar de favorecer la sostenibilidad económica del trabajador, lo que hicieron fue abrir una gran brecha entre lo establecido en el contrato de trabajo, el cual contemplaba un horario laboral de cuarenta horas a cumplirse por parte trabajador de manera semanal con su respectiva remuneración y la realidad laboral causada por la reducción emergente de la jornada laboral establecida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, con una disminución del 50% tanto del horario laboral como la remuneración del trabajador, generando así una ruptura en la estabilidad económica del trabajador lo cual impediría que el trabajador privado pueda ser acreedor a un salario digno como se establece en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 328, en este caso, se pudo notar que efectivamente hubo una vulneración del principio de primacía de la realidad, en virtud de que no se tomó en cuenta la desfavorable realidad de inestabilidad económica en la que se desenvolvía el trabajador por causa de las medidas de flexibilización laboral, ni mucho menos se intentó subsanar tal situación.

Favorabilidad

El principio de favorabilidad es un mecanismo que otorga una directriz de beneficio en favor del trabajador privado, brinda la posibilidad de que se pueda anteponer una norma de menor jerarquía por sobre una norma de mayor rango, siempre y cuando dicha norma inferior garantice una mejor condición de favorabilidad hacia el trabajador dentro del marco jurídico.

A falta de un modelo económico que garantice la sostenibilidad laboral en el Ecuador, la implementación de las medidas gubernamentales de flexibilidad laboral en el Ecuador, vulneró también este principio, pues abrió un conflicto de favorabilidad hacia el trabajador privado a raíz de la expedición del Acuerdo Ministerial MDT 2020-077, mismo que contenía una reducción emergente de la jornada laboral del 25%, para posteriormente dejarlo sin efecto con la emisión de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la cual tenía previsto una reducción emergente de la jornada laboral del 50% con proporcionalidad remunerativa; en este sentido, si se remite al análisis jerárquico de la norma con mayor rango, la aplicación e interpretación de la norma, debería realizarse en base a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario puesto que por el principio de jerarquía, posee mayor prevalencia que el Acuerdo Ministerial MDT 2020-077, sin embargo, si se siguen las directrices del principio de favorabilidad del trabajador, habría sido factible que el acuerdo ministerial anteriormente mencionado, pueda seguir siendo aplicado dado que posee mayor favorabilidad por el simple hecho de poseer mayor beneficio en cuanto al porcentaje remunerativo hacia el trabajador, hecho que no se pudo verificar, pues por cuestión de la grave crisis económica que se vivía a raíz de la emergencia sanitaria, se dio completa prioridad al contenido de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, por este motivo se asegura la existencia de la vulneración del principio de favorabilidad; es decir, no se tomó en consideración en su momento, que la reducción emergente de la jornada laboral contenida en el Acuerdo Ministerial MDT 2020-077, resultaba mucho más favorable y beneficiosa para el trabajador que aquella establecida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pues con la medida anterior por lo menos el trabajador privado podía alcanzar una mejor estabilidad económica que le permita una mejor subsistencia durante el período de crisis

económica, pese a que de todas maneras con la reducción salarial del acuerdo ministerial mencionado, se está de todas maneras atentando contra el principio de progresividad de los derechos del trabajador.

Indubio pro-operario

El principio indubio pro-operario prevé una directriz de favorabilidad en beneficio del trabajador para los casos en los cuales se suscita una duda sobre la interpretación de la normativa laboral o para casos de contraposiciones normativas, permitiendo que el trabajador al ser la parte débil y vulnerable de la relación laboral pueda tener mejores garantías con respecto a sus derechos, en razón de esta aseveración, la vulneración del principio indubio pro-operario surge en base a una contraposición entre las medidas gubernamentales de flexibilidad laboral establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la Norma Suprema con respecto a la sostenibilidad y estabilidad laboral del trabajador, dicha ley en su artículo 19 establecía la modalidad del contrato especial emergente, el cual presenta la factibilidad de que el trabajador pueda tener estabilidad del empleo durante el tiempo de pandemia por un plazo de un año con opción a renovación de dicho contrato por un año más y a su vez la contemplación de que pueda el mismo pueda transformarse en indefinido si el empleador así lo considerare prudente; sin embargo, existe también la otra cara de la moneda detrás de la aplicación del contrato especial emergente, pues, se establece a su vez que su terminación puede ser llevada a cabo por vencimiento del plazo del contrato y/o por decisión unilateral del empleador o el trabajador; y es precisamente esta situación la que genera una gran incertidumbre sobre la estabilidad del trabajador, pues prácticamente el empleador tendría la potestad de dar por terminado el contrato especial emergente en el momento en que lo considere más oportuno, en este sentido se hablaría de que existe una forma implícita de inducir al trabajador a ser víctima de la precarización laboral, terminología que el autor Dasten Julián define como:

“Irrupción en una estructura del empleo que conserva cierta estabilidad, regulación y ofrece condiciones de bienestar/seguridad

y protección social, las que, en un segundo momento (o en un continuo), comienzan a verse amenazadas por elementos de inseguridad, inestabilidad, insuficiencia y condiciones de trabajo erosionadas, en, por ejemplo, estratos intermedios donde antes estas condiciones no resultaban ser problemáticas o significativas (...)" (Dasten, 2014. P. 158).

La precarización laboral como se ha podido analizar, representa sin duda una ruptura en la condición de estabilidad laboral de la cual gozaría con normalidad el trabajador, en el caso del contrato especial emergente, dicha condición es verificable, pues como se había mencionado, se otorgó al empleador la potestad unilateral de poder dar por terminada la relación laboral con el trabajador en el momento que lo considerare oportuno, esto quiere decir que el trabajador privado no puede tener una certeza con respecto a su estabilidad laboral y permanencia dentro de la empresa, en este caso la precarización laboral resulta notoria al alterarse el principio de estabilidad laboral del trabajador y a su vez resulta completamente contrario a la prohibición de precarización laboral establecida en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 327:

“La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.” (Constitución de la República del Ecuador, 2020).

La norma constitucional es clara sobre este punto, prohíbe claramente cualquier clase de acción que menoscabe los derechos del trabajador en cuanto a la precarización laboral, en este sentido surge una contraposición entre la Constitución de la República Del Ecuador y la normativa de rango inferior que en este caso sería la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la cual se establece una forma de precarización laboral por medio de la alteración de la estabilidad laboral del trabajador privado durante la aplicación de este contrato especial emergente en el período de emergencia sanitaria del dos mil veinte, en este caso no se estaría garantizando la

aplicación del principio *indubio pro operario*, pues no se está analizando ni otorgando una favorabilidad de la norma más beneficiosa para el trabajador al existir una contraposición entre ambas normativas, es más, dicho caso de precarización laboral planteado en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, resulta inconstitucional al atentar contra progresividad de los derechos del trabajador, pues dicha acción implica un retroceso en la aseguración de la estabilidad laboral el cual es uno de los tantos logros alcanzados en el derecho laboral a lo largo de la historia.

En conclusión a la presente pregunta, la no existencia de un sistema económico como la caja de integración salarial en la legislación ecuatoriana, hizo que el gobierno de turno optare por implementar medidas de flexibilidad laboral perjudiciales y poco ortodoxas para el trabajador, lo cual conllevó a una clara vulneración de todos los principios del derecho laboral.

j) Medidas de sostenibilidad en el sector privado con respecto a sueldos y bonificaciones de los trabajadores.- En lo que respecta a la décima pregunta relacionada a la posible implementación del proyecto, se pueden identificar dos clases de viabilidades en base a los criterios manifestados por los encuestados, el primero corresponde a la factibilidad de cumplimiento de los beneficios de este sistema en la sociedad ecuatoriana, al cual las personas encuestadas han considerado en su mayoría como algo viable, pues efectivamente y en base a todo lo manifestado, se llegaría a garantizar no solo la satisfacción de las necesidades de los trabajadores y el respeto de sus derechos establecidos en la Constitución ecuatoriana y demás normativa jurídica vigente, sino también los intereses económicos y la prevalencia del sector empresarial privado en tiempos de crisis nacional; mientras que el segundo criterio de viabilidad estaría enfocado en las capacidades financieras existentes del Estado, el empleador y el trabajador para llevar a cabo la conformación de la caja de integración salarial, en lo que respecta a este punto, conviene considerar como relevantes los criterios restantes de los encuestados, que si bien corresponde a una minoría, pero poseen un grado alto de veracidad cuando responden a esta pregunta con una negativa para la viabilidad de la conformación económica de este sistema,

puesto que han sido más bien analíticos en cuanto a la realidad que atraviesa el Estado ecuatoriano, determinando que no existe una capacidad económica adecuada y sustentable por parte del Estado y del sector privado para constituir dicho sistema. Estas dos clases de viabilidades determinadas por los encuestados, mantienen a su vez una gran concordancia con lo aseverado por las personas entrevistadas, quienes negaron la viabilidad de este sistema debido al déficit económico del Estado y de la empresa privada; y a su vez mantuvieron una postura positiva en cuanto a su viabilidad funcional.

CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones:

- ❖ La caja de integración salarial es una temática completamente ajena a la legislación y la realidad ecuatoriana, sin embargo, ha sido posible identificar a dicho modelo como un sistema que prevé la conformación de una caja salarial destinada al ahorro de recursos económicos, recabados de manera continua por medio de aportaciones estatales, patronales y de trabajadores, para ponerlos a disposición de los trabajadores en períodos de crisis nacional con el afán de no menoscabar sus derechos laborales.

- ❖ La sostenibilidad laboral es la condición que se asocia al compromiso y cumplimiento de derechos y obligaciones entre el empleador y el trabajador para lograr una situación de equilibrio económico que permita el sustento mutuo de forma permanente, el cual esté en grado de garantizar la continuidad prolongada del vínculo contractual laboral entre las partes. Se ha podido determinar a su vez, que una equilibrada condición de sostenibilidad laboral depende en mucho de la existencia de planificaciones, programas o mecanismos gubernamentales, en este caso la sostenibilidad del empleo y la prevalencia empresarial privada italiana se ve respaldada por el sistema de la caja de integración salarial para los casos de crisis nacional; y que de la

misma manera podrían conseguirse dichas condiciones favorables en el Estado ecuatoriano si se optare por emular dicho sistema económico.

- ❖ Se ha podido analizar que el principal objetivo de la caja de integración salarial consiste en salvaguardar los intereses económicos del trabajador en tiempos de crisis nacional por medio de la erogación salarial que este sistema económico ofrece de manera ininterrumpida, haciendo posible que eventos como la suspensión o reducción de la jornada laboral, no representen un obstáculo en el cumplimiento de las garantías y derechos del trabajador establecidos en la Constitución de la República del Ecuador, Tratados Internacionales de Derechos Humanos y demás normativa interna vigente; por otra es menester resaltar que los beneficios de este sistema económico no solamente buscaría brindar favorabilidad al trabajador privado; su amplitud en beneficios permitiría también mejorar las capacidades económicas del sector empresarial privado, facilitando la reactivación económica y manteniendo estable la sostenibilidad del empleo a nivel nacional.

- ❖ La implementación del sistema económico de la caja de integración salarial en la legislación ecuatoriana, figuraría como el medio más idóneo a aplicarse en momentos de crisis económica, política, social y natural; por tanto, las medidas gubernamentales implementadas para fomentar la sostenibilidad del empleo contenidas en el acuerdo ministerial 2020-077 o en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, serían carentes de utilidad en la sociedad y susceptibles de derogación, sin que a futuro sea necesario recurrir a la implementación o reforma de más leyes que busquen esta misma finalidad ante situaciones recesivas.

- ❖ Es evidente que la legislación ecuatoriana no cuenta con un modelo económico diseñado para contrarrestar los efectos recesivos de una crisis nacional a nivel económico, político, social o natural, provocando que realmente dichas condiciones, constituyan una amenaza para la sostenibilidad laboral del sector privado y a su vez para los derechos del trabajador. Esta carencia ha hecho que por ejemplo en acontecimientos prácticos como el paro

indígena del año 2019, no se haya implementado ninguna medida en favor de una reactivación económica efectiva del sector empresarial privado; o que, en el caso de la suspensión de actividades laborales por el estado de emergencia sanitaria del 2020, el Estado se haya visto limitado en sus respuestas y acciones para garantizar la sostenibilidad laboral nacional; recurriendo a medidas de flexibilización laboral poco ortodoxas como la reducción o la suspensión emergente de la jornada laboral.

- ❖ La no existencia de un modelo económico que garantice tanto los derechos del trabajador y la sostenibilidad laboral en tiempos de crisis, muestra claramente que la legislación ecuatoriana no está diseñada con programas, planificaciones o sistemas que estén en grado de prevenir acontecimientos futuros, esto se debe a que los últimos gobiernos de turno mantienen más bien una visión demasiado cerrada y limitada al presente, haciendo que se planteen escasas soluciones a los acontecimientos que poco a poco se van suscitando en la realidad ecuatoriana por medio de únicamente la normativa jurídica y sin ningún plan de contingencia.

Recomendaciones:

- ❖ La primera recomendación está dirigida a la Asamblea Nacional, sugiriendo a la misma, tomar en cuenta otras alternativas como la establecida en el presente trabajo de titulación con la finalidad de prevenir la generación de efectos adversos en la economía nacional y el ámbito laboral durante futuros escenarios de crisis.
- ❖ En caso de llegar a ser acogida la presente propuesta, se recomienda realizar su conformación una vez superado el actual período de recesión económica, pues su creación depende de una buena capacidad económica tanto estatal, como del sector privado; y la crisis al momento existe una baja capacidad económica estatal y del sector privado, la cual dificultaría su creación y por otra parte se verían afectados los suficientes recursos necesarios para actualmente poder implementar la caja de integración salarial en la legislación ecuatoriana. sin embargo, existe una gran factibilidad de que pueda llevarse a cabo con el objetivo de prevenir escenarios futuros de crisis a nivel nacional.
- ❖ Como se ha podido determinar con anterioridad, la efectividad de la caja de integración salarial, depende de un óptimo manejo y control de dicho sistema, por tanto, de llevarse a cabo dicho proyecto, se recomendaría crear un organismo tripartito encargado de realizar una estricta veeduría para garantizar la conservación de dichos recursos económicos y a su vez que cuente con la capacidad de administrar los mismos para casos de solamente crisis económica, política, social y natural; impidiendo que el capital ahorrado se vea utilizado como caja chica para beneficio e interés personal de

quienes la manejan o que se vean destinados dichos recursos a satisfacer requerimientos completamente ajenos al verdadero objetivo de su creación.

C) MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias bibliográficas

1. Asamblea General de las Naciones Unidas, “Declaración Universal de los Derechos Humanos”. Paris, Francia. Resolución 217 A (III). 10 de diciembre de 1948.
2. Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 449. 20 de octubre de 2008. Última reforma 25 de enero del 2021. Obtenido de <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec030es.pdf>
3. Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador. Suplemento 229 de 22-jun.-2020. Obtenido de: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/Ley-Org%C3%A1nica-de-Apoyo-Humanitario.pdf>
4. Asamblea Costituyente (1947). “Costituzione della Repubblica Italiana”. Roma, Italia. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana Número .298. 27 diciembre 1947. Última reforma 20 Octubre del 2021.
5. Cabanellas, Guillermo (1993). “Diccionario Jurídico Elemental”. Undécima edición. Buenos Aires, Argentina. Editorial Heliasta.
6. Campos y Covarrubias, Guillermo (2010). Introducción al arte de la investigación científica. Ciudad de México, México. Editorial Miguel Ángel Porrúa.

7. Capón Filas, Rodolfo (1998). “Derecho del trabajo”. Primera edición. La Plata, Argentina. Librería Editora Platense S.R.L.
8. Cavas, F. (2009). Suspensión del contrato de trabajo y reducciones de jornada por causas objetivas. Murcia, España: Revista Trabajo.
9. Cegarra Sánchez, José (2009). Metodología de la investigación científica y tecnológica. Madrid, España. Ediciones Díaz de Santos.
10. Comai, Stefania. (2010). “Ammortizzatori sociali e enti bilaterali”. (Tesis de grado). Università degli Studi di Trento. Trento, Italia.
11. Farné, Stefano (2002). “Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia”. Universidad Externado en Colombia. Bogotá, Colombia. P.8.
12. Gabbin, Laura. (2014). “La cassa integrazione guadagni negli anni della crisi economico-finanziaria”. (Tesis de grado). Università Ca’Foscari Venezia. Venecia, Italia.
13. Gómez, Nancy; Peralta, Guimar. (2008). “El proyecto de Ley Orgánica de Estabilidad en el Trabajo a la luz del derecho al trabajo contemporaneo. avance o retroceso?” Gaceta Laboral, Universidad de Zulia. Vol.14 N 3. Maracaibo, Venezuela. P.p. 426-445.
14. Herrera Vergara, José Roberto; Camacho Ramírez Adriana (2020). “Derecho individual del trabajo”. Primera edición. Editorial Universidad del Rosario. Obtenido de: <https://elibro.net/es/ereader/uta/124377?page=1>
15. Irureta Uriarte, Pedro. (2011). “Vigencia del principio de la buena fe en el derecho del trabajo chileno”. Revista Ius et Praxis. Volumen 17. Número 2. Chile. Pp. 133 – 188. Obtenido de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v17n2/art07.pdf>
16. Lahera, Eugenio. (2004). “Política y políticas públicas”. Políticas sociales. Revista Cepal. Santiago de Chile, Chile. Recuperado de: https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/6085/S047600_es.pdf
17. Martínez, Rafael. (2017). “Diccionario jurídico teórico práctico”. Primera Edición. Ciudad de México, México. Iure Editores. Recuperado de: <https://elibro.net/es/ereader/uta/40199?page=113>

18. Ministerio del Trabajo. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador. Número 287. 11 de septiembre del 2020. Obtenido de: https://coronavirusecuador.com/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL_MDT-202-077_15MAR2020.pdf
19. Ministerio del Trabajo. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador. Número 288. 14 de septiembre del 2020. Obtenido de: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2020-080-signed.pdf?x42051>
20. Organización de los Estados Americanos (OEA), *Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica"*, 22 Noviembre 1969, disponible en esta dirección: <https://www.refworld.org/es/docid/57f767ff14.html>
21. Osejo, Luis Manuel (2016). "Alcances de la irrenunciabilidad de los derechos laborales". Cuaderno Jurídico y Político, Vol. 2, No. 7. Universidad Politécnica de Nicaragua. Nicaragua. P.p. 39-52.
22. Ossorio, Manuel (1974). "Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales". Primera Edición Electrónica". Guatemala. Datascan, S.A.
23. Parlamento della Repubblica Italiana (2015). Decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148. Roma, Italia. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n.221 del 23-09-2015 - Suppl. Ordinario n. 53. Obtenido de: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/23/15G00160/sg>
24. Parlamento della Repubblica Italiana (1991). Legge 23 luglio 1991, n. 223. Roma, Italia, Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n.175 del 27-07-1991 - Suppl. Ordinario n. 43). Última reforma 21 de octubre del 2021. Obtenido de: <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/1991/07/27/175/so/43/sg/pdf>
25. Quecedo Rosario; Castaño Carlos (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. Revista de Psicodidáctica, núm. 14. Vitoria-Gazteiz, España. P.p. 5-39.

26. Rocchini, Emilio. (2008). "Gli Ammortizzatori sociali tra necessità di riforma ed interventi manutentivi". (Tesis de doctorado). Università degli Studi di Roma "Tor Vergata". Roma, Italia.
27. Valdeiglesias Pacheco, Claudia Sofía (2018). "Principio de la continuidad laboral en el régimen laboral de los docentes de instituciones educativas particulares del Perú". Vox Juris. Universidad Andina del Cusco. Lima, Perú. P.p. 163-170.
28. Zegarra Garnica, F. (1986). La estabilidad laboral. Perú: Derecho PUCP, (40), 309-328. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/6274>.

Anexos

ENTREVISTAS

Fotografías:





UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

FECHA: 14 de abril del 2021

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Dra. Edwin Punina – Inspector del Ministerio del Trabajo.

1.- ¿La constitución de un modelo económico como la Caja de Integración Salarial permitiría brindar sostenibilidad laboral sobre todo en el pago de sueldos y bonificaciones complementarias con la finalidad de instaurar un desarrollo sustentable en las actividades económicas?

El fondo al tener estas aportaciones, entiendo se establecerían de forma mensual, a través de una aportación del Estado, empresas y trabajadores, me parece que si el evento emergente se da dentro de un largo tiempo, entiendo que el fondo va a tener muchos más dinero y obviamente se va a poder utilizar ese dinero para sostener la economía del país una, dos, para sostener la estabilidad económica de la empresa y tres el pago de remuneraciones y bonificaciones del trabajador entonces me parece que si la emergencia siguiente se presenta en un largo tiempo, evidentemente el fondo va a seguir creciendo y va a ahorrar muchísimo más tiempo para sostener el pago de remuneraciones, la sostenibilidad de la empresa y la economía del país.

2.- ¿Considera usted que el aparato productivo y el sistema económico permiten al Estado ecuatoriano constituir este tipo de modelo económico de la Caja de Integración Salarial?

El tema de la caja salarial lo que busca en época de la pandemia es sostener y ayudar en este caso tanto al empleador como el trabajador, entiendo con un fondo económico que se va a ir incrementando en un tiempo que no estemos en emergencia, entiendo que al plantearse el tema de la caja de integración salarial sería una buena idea, sería excelente para sostener la economía del país, sin embargo el tema de la crisis que estamos viviendo, interrumpiría el deseo de crearse esta caja como tal porque evidentemente al encontrarnos afrontando este tipo de

emergencia, obviamente tanto el Estado como las empresas y los trabajadores, nos encontramos mermados económicamente, entonces me parece que esta propuesta sería excelente una vez que el país comiencen a recuperarse económicamente porque quitarle o pedirle en este momento una aportación al estado, a las empresas como a los trabajadores sería quebrar completamente la economía de todos.

3.- ¿Cuáles son las falencias del sistema económico y jurídico del Estado ecuatoriano para que no se cumpla a cabalidad con la sostenibilidad del empleo de los trabajadores exclusivamente sobre la remuneración salarial?

Bueno me parece que debemos tener en cuenta que el estado a través de sus fondos económicos estatales a los servidores públicos, nos cancelan al día, en cambio para el trabajador de la empresa privada la función económica es independiente, es decir, irán cumpliendo conforme tengan liquidez para realizar los pagos de la remuneración, sin embargo, la falencia en este caso se enfocaría en el sistema de control, para verificar el cumplimiento de las obligaciones laborales.

4.- ¿Cuáles son las Medidas implementadas por el gobierno para fomentar la sostenibilidad laboral y cuales serían sus efectos jurídicos?

De los que nosotros conocemos a nivel del Ministerio del Trabajo, sacamos el acuerdo ministerial mdt 2020-077 a través del cual se permitía a los empleadores realizar la suspensión de las actividades por ese tema de la pandemia, en el artículo 7 para suspender las actividades laborales para lo cual debían dar un aviso al Ministerio del Trabajo a través del sistema único de trabajadores pues en donde se tenía la posibilidad de suspender la relación laboral, ahora bien acotando lo que dice el artículo 7, suspendía las relaciones laborales pero no suspendía el pago de la remuneración y que en caso de levantarse la suspensión, el empleador tenía la obligación de realizar una tabla de cumplimiento y recuperación de las horas, en el tema del trabajador me parece que el acuerdo ministerial garantiza la sostenibilidad del trabajo y obviamente por el tema de bioseguridad se realizó la suspensión, pero se garantizó los derechos del trabajador en concordancia con el numeral 1 artículo 42 del Código del trabajo en el que se establece el pago de la remuneración, la mayoría de empleadores entiendo si cumplieron porque al realizar

la suspensión también tenían la obligación de pagar durante el tiempo de la suspensión, ahora bien en el tema de las empresas, entiendo fue diferente porque al no tener productividad en época de la pandemia obviamente todo el dinero salía directamente de los activos de las empresas, entonces me parece que aquí en esta época a quien más afectó sería a las empresas como tal; el efecto principal fue que repercutió en la economía de las empresas.

5.- ¿Cuál fue el impacto socio económico sobre el trabajador al encontrarse suspendido en sus actividades laborales sin una remuneración durante el período de pandemia?

Bueno como le había establecido, el acuerdo ministerial garantizaba el tema de la suspensión con pago, sin embargo, entiendo hubieron empresas en las que se suspendió pero no se realizó el pago y evidentemente al estar usted al estar suspendido como trabajador de sus relaciones y que no se cumpla con el pago de la remuneración, evidentemente el impacto fue total porque claro, la empresa al no cumplir con sus obligaciones del acuerdo ministerial, obviamente el trabajador no tenía ni que llevar a su casa, ni como justificar y sostenerse dentro de su hogar, entonces entiendo que la problemática que se dio, era de buscar trabajos adicionales, entonces si se encontraban suspendidos y no se les había pagado, pues, buscaron trabajar en otras cosas como el comercio informal para sostener su hogar.

Nota: Se cuenta con la grabación de respaldo como constancia de la entrevista llevada a cabo.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

FECHA: 21 de abril del 2021

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Dra. Nory Tirado – Ex Jueza de Corte Provincial-Laboral.

1.- ¿La constitución de un modelo económico como la Caja de Integración Salarial permitiría brindar sostenibilidad laboral sobre todo en el pago de sueldos y bonificaciones complementarias con la finalidad de instaurar un desarrollo sustentable en las actividades económicas?

Esta caja de integración salarial respaldaría al empleador que está al borde de la quiebra para que no despida a sus trabajadores y si nos basáramos en esa caja, ya no hubiera sido necesario bajar las horas de trabajo ni expedir decretos como el MDT-2020-077 y MDT-2020-080, es más no habría mucha recesión económica por problemas de crisis políticas, pandemias, catástrofes naturales, en definitiva podría representar un modelo eficaz para garantizar la sostenibilidad laboral en períodos de crisis económica, porque entraría la caja de integración salarial a suplir esos espacios que en ese momento determinado se dejó de producir, el empleador obviamente podría remunerar al trabajador sin inconveniente.

2.- ¿Considera usted que el aparato productivo y el sistema económico permiten al Estado ecuatoriano constituir este tipo de modelo económico de la Caja de Integración Salarial?

En teoría si, si es que viene una buena administración, que no vengan con el propósito de sacar beneficio personal, el país tiene muchos recursos lo que pasa es que desvían, si todos los recursos del Estado que recogen por impuestos la venta del petróleo, cobro de divisas, exportación de productos, etc; se canalizaran con decencia y honestidad, con el afán de hacer patria, pienso que si se podría conformar este

fondo, pero siendo realistas, el Estado actualmente no está en condiciones de cubrir a todos los trabajadores del sector privado con el porcentaje que tendría que aportar, en cuanto al sector privado, considero que tampoco ellos estarían dispuestos a aportar un porcentaje dado que el código del trabajo, las leyes del trabajo y los decretos laborales son altamente proteccionistas al trabajador.

3.- ¿Cuáles son las falencias del sistema económico y jurídico del Estado ecuatoriano para que no se cumpla a cabalidad con la sostenibilidad del empleo de los trabajadores exclusivamente sobre la remuneración salarial?

Primeramente no es responsabilidad del Estado que exista esta recesión, es un imprevisto al que el Estado no está preparado en condiciones económicas como jurídicas para afrontar escenarios de crisis nacionales, lo que se necesita es un poco de voluntad y honestidad en afrontar los problemas sociales.

4.- ¿Cuáles son las Medidas implementadas por el gobierno para fomentar la sostenibilidad laboral y cuales serían sus efectos jurídicos?

El gobierno para poder salvar algunas empresas de la quiebra, implementó la Ley de Apoyo Humanitario, la cual se vió abocada a reducir las horas de trabajo y por ende el sueldo a fin de ayudar a la estabilidad de las empresas que estaban cerrando sus actividades; También se creó el acuerdo ministerial MDT-2020-077 en el cual se establecía la suspensión de las laborales, acompañada con la obligación que tiene el empleador de pagar al trabajador por el tiempo que no se laboró por el período de confinamiento, sin embargo el trabajador estaba obligado a resarcir ese dinero con trabajo una vez finalizada la emergencia sanitaria, obviamente con previo acuerdo con el empleador.

5.- ¿Cuál fue el impacto socio económico sobre el trabajador al encontrarse suspendido en sus actividades laborales sin una remuneración durante el período de pandemia?

Por supuesto que hubo un impacto económico bastante importante para las personas, porque uno ya se proyecta con los gastos, entonces se vió obligado a reducir los gastos de las cosas, por ejemplo en los alimentos, las medicinas, el medio en el que habitan, muchas de las personas se fueron a vivir por las periferias por cuestión de

los arriendos, pero mucho más alto y desastrozo fue para las personas que se quedaron sin empleo.

Nota: Se cuenta con la grabación de respaldo como constancia de la entrevista llevada a cabo.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

FECHA: 13 de abril del 2021

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Lcdo. Olimpo Velasteguí – Presidente de la Federación de Trabajadores de Tungurahua.

1.- ¿La constitución de un modelo económico como la Caja de Integración Salarial permitiría brindar sostenibilidad laboral sobre todo en el pago de sueldos y bonificaciones complementarias con la finalidad de instaurar un desarrollo sustentable en las actividades económicas?

Estoy muy de acuerdo con ese sistema, puesto que este modelo económico, le permitiría al trabajador consumir, vivir y satisfacer sus principales necesidades básicas para la subsistencia, haría de hecho que la recesión sería menor, sería un beneficio ocasional pero muchísimo importante.

2.- ¿Considera usted que el aparato productivo y el sistema económico permiten al Estado ecuatoriano constituir este tipo de modelo económico de la Caja de Integración Salarial?

Pienso que es muy difícil porque el presupuesto nacional del Estado esta sobre endeudado, entonces no habrían recursos para la implementación de este modelo económico; pero si habrían recursos para otras situaciones, inclusive para cosas no tan necesarias, pero pienso que el gobierno tiene que analizar y ver de que manera se puede entregar esta ayuda las familias que han quedado sin trabajo, para que no lleguen a una situación desesperación de impredecibles consecuencias.

3.- ¿Cuáles son las falencias del sistema económico y jurídico del Estado ecuatoriano para que no se cumpla a cabalidad con la sostenibilidad del empleo de los trabajadores exclusivamente sobre la remuneración salarial?

Anteriormente el Estado garantizaba todos los derechos de los trabajadores y empleados antes de la pandemia y antes de la recesión y justamente el gobierno y los empresarios se aprovecharon de esta situación y a través de la ley humanitaria le dejaron al trabajador sin ningún beneficio, en la desocupación y en la indigencia.

4.- ¿Cuáles son las Medidas implementadas por el gobierno para fomentar la sostenibilidad laboral y cuales serían sus efectos jurídicos?

Respecto a su pregunta, el gobierno creó una ley, la ley humanitaria, que fue el índice para que los empresarios despidieran a muchísimos trabajadores que tenían seguridad social, sueldos básicos, eran trabajadores estables y les mandaron sin ninguna liquidación, ha servido para bajar los sueldos a los trabajadores, no pagar liquidación, no darles indemnización, no darles seguridad social ni nada.

5.- ¿Cuál fue el impacto socio económico sobre el trabajador al encontrarse suspendido en sus actividades laborales sin una remuneración durante el período de pandemia?

O sea, se le mandó al trabajador prácticamente a la indigencia y creció el trabajo informal en la calles, en las plazas, en los mercados, entonces la gente que tuvo un trabajo, se dedicó a vender frutas, llegaron a la informalidad y la indigencia, inclusive muchas familias no podían sostenerse económicamente y el gobierno no dio ningún apoyo a la gente sin trabajo.

Nota: Se cuenta con la grabación de respaldo como constancia de la entrevista llevada a cabo.



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO



FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

FECHA: 15 de abril del 2021

NOMBRE DEL ENTREVISTADO: Ing. Víctor Muyulema - Secretario General del Comité de Empresa de la Eeasa.

1.- ¿La constitución de un modelo económico como la Caja de Integración Salarial permitiría brindar sostenibilidad laboral sobre todo en el pago de sueldos y bonificaciones complementarias con la finalidad de instaurar un desarrollo sustentable en las actividades económicas?

Sería excelente si hubiera esa caja de sustento, es más o menos como lo hizo el IESS, a través de aquel sistema en las cuales se quedaron sin trabajos y algo se cubrió con un pequeño porcentaje a aquellas familias que se quedaron sin su trabajo, tuvieron el apoyo económico pero fue muy reducido, fue solamente un aporte de dos cuotas hasta que usted consiga trabajo, pero mire, sigue pasando el tiempo es insuficiente, lamentablemente debería ser un fondo muy alto que cubra las expectativas y por etapas.

2.- ¿Considera usted que el aparato productivo y el sistema económico permiten al Estado ecuatoriano constituir este tipo de modelo económico de la Caja de Integración Salarial?

Con relación al aparato productivo si todos arrimaran el hombro, podrían crear una caja común la cual ayudaría en las temporadas de colapsos como la que estamos pasando, eso debería ser en una forma sistemática y organizada, en la provincia de Tungurahua el emprendimiento es bastante visible y las empresas aquí siempre apuntan a la producción, bajo estos preceptos, esta provincia es pujante, trabajadora y en la cual hay muchas empresas e industrias que pienso yo, que si nos uniéramos bajo un mismo concepto, podría haber una caja en común de estas empresas y una caja en común que podríamos a través de las empresas públicas crear; pero

personalmente diría, muy difícil de llegar a un consenso y también tomando en consideración la situación actual, lamentablemente sería insostenible y todas las empresas económicamente caerían. Con respecto al sistema económico, si hubiera una buena administración, pensaría que, si hubiera esa factibilidad de implementación, pero pisemos en firme y seamos realistas, el país está quebrado, gran parte del tesoro nacional lo hemos entregado a otros países y hemos quedado con una caja fiscal vacía, yo diría que por el momento no es factible, quizás a futuro y si logramos recuperarnos.

3.- ¿Cuáles son las falencias del sistema económico y jurídico del Estado ecuatoriano para que no se cumpla a cabalidad con la sostenibilidad del empleo de los trabajadores exclusivamente sobre la remuneración salarial?

En la parte jurídica falta mucho por hacer, por ejemplo, nunca se consideró que nos iba a pasar esto de la pandemia, en segundo lugar, nunca ha habido incentivos a los trabajadores, lamentablemente no ha habido cambios al código del trabajo, sino mantenernos siempre en un stand by, o sea que siempre el trabajador esté siempre sujeto al empleador, esas son las falencias, o sea no es flexible para el pobre trabajador, porque lamentablemente en estos últimos años se han cortado muchísimos derechos, no hay esa herramienta jurídica que nos permita negociar entre las partes, en esa parte jurídica es donde hay bastantes falencias.

4.- ¿Cuáles son las Medidas implementadas por el gobierno para fomentar la sostenibilidad laboral y cuales serían sus efectos jurídicos?

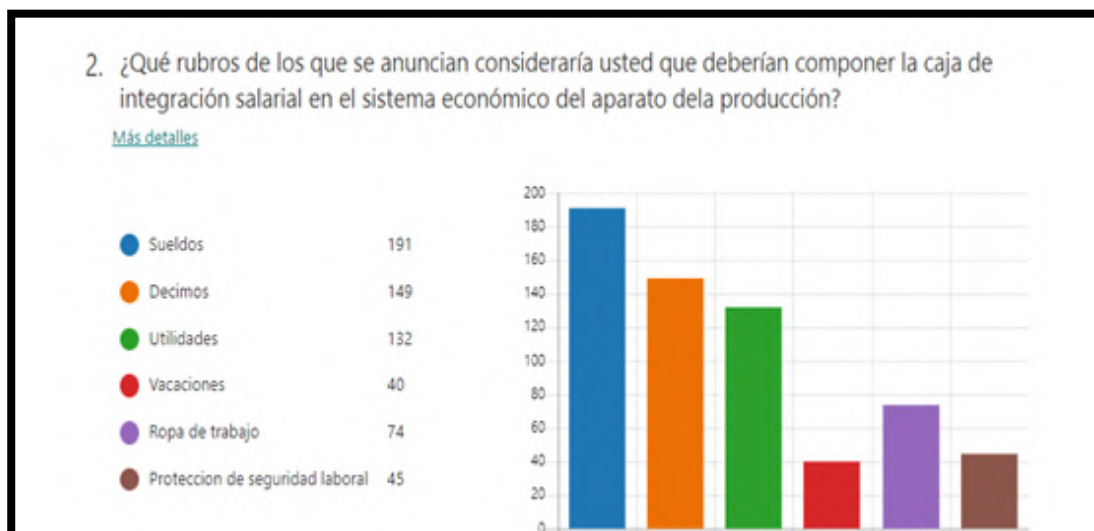
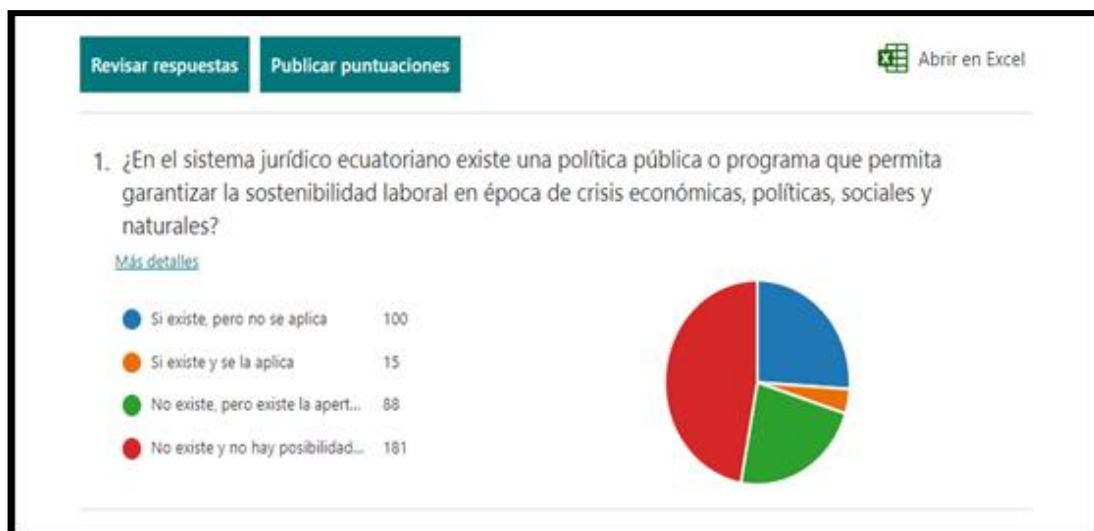
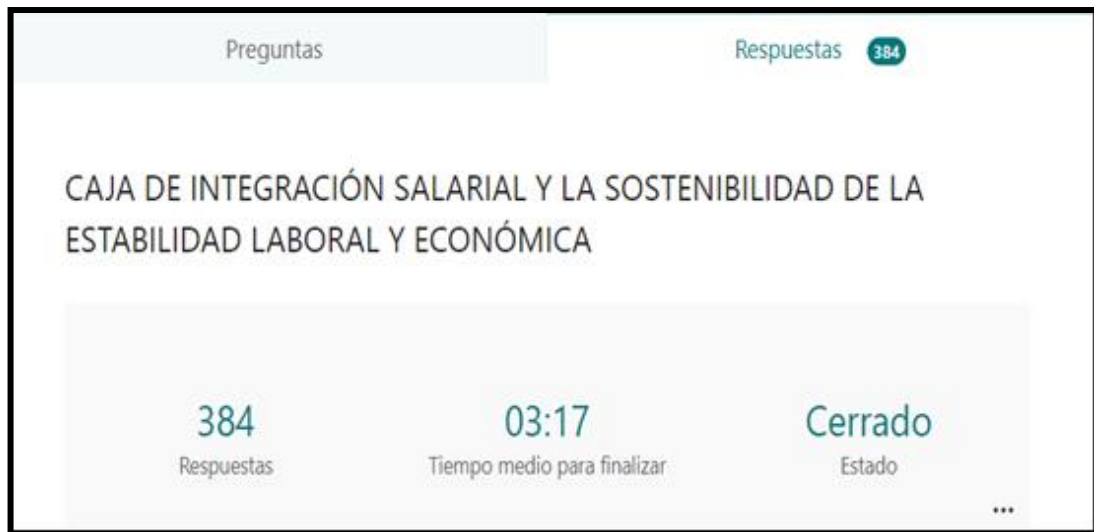
Resulta que, por esta época de pandemia, crearon una nueva normativa con la flexibilización laboral, toda ley en este sentido no es retroactiva, si usted tiene su sueldo y salario ya fijado entre las partes, bajo ningún concepto se debía hacer los ajustes económicos y la reducción de las jornadas laborales, en ninguna parte del articulado dice que se debe bajar la jornada laboral y se debe descontar del sueldo y salario; por aquí prácticamente hemos perdido derechos y han perdido muchísima gente sus empleos, hasta el momento que yo sepa, es el único documento en el cual se han guiado las empresas privadas y públicas para hacer de las suyas.

5.- ¿Cuál fue el impacto socio económico sobre el trabajador al encontrarse suspendido en sus actividades laborales sin una remuneración durante el período de pandemia?

En nuestra institución, no se pudieron suspender actividades, se ha estado atendiendo de forma continua y confiable, nosotros hemos laborado normalmente en época de pandemia, no hemos sufrido un desface negativo en por falta de remuneración, sin embargo, hubieron personas que pasaron por una situación crítica en donde las medidas de flexibilización provocaron que los recursos económicos ya no alcancen, todas las familias, pienso que ya tenemos planificado nuestros gastos, y estas planificaciones se fueron al piso; fue perjudicial para el trabajador.

Nota: Se cuenta con la grabación de respaldo como constancia de la entrevista llevada a cabo.

Encuestas



3. ¿Quiénes considera usted que deberían inyectar capital para la conformación de la Caja de Integración Salarial para salvaguardar los derechos de los trabajadores en crisis por cuestiones económicas, políticas, sociales y naturales?

[Más detalles](#)

● Trabajador	14
● Empleador	13
● Trabajador y empleador	32
● Empleador y Estado	114
● Trabajador, empleador y Estado	211



4. ¿Qué garantías consideraría usted que brindaría la implementación de un sistema económico como la Caja de Integración Salarial dentro del Estado ecuatoriano en favor de los derechos e intereses del trabajador y del empleador en períodos de suspensión de actividades laborales derivada de una crisis nacional?

[Más detalles](#)

● Derecho al trabajo y la estabili...	215
● Derecho del trabajador a ser r...	73
● Prevalencia empresarial y eco...	141
● Ninguno	16



5. ¿Considera usted que el Estado como principal obligado a cumplir con el derecho al trabajo debería aplicar una flexibilidad tributaria para los empleadores a fin de hacer efectivo la aplicabilidad de los derechos laborales?

[Más detalles](#)

● Sí, porque son generadores d...	169
● No, porque es obligación de t...	49
● No debería ser aplicable la fle...	67
● Es un derecho que les permite...	99



6. En caso de que sea factible la aplicación del modelo económico de la Caja de Integración Salarial; ¿Por quienes cree usted que debe ser controlado y manejado?

[Más detalles](#)

- Comisión designada por traba... 51
- Comisión designada por empl... 42
- Directamente por los órganos ... 78
- Órgano tripartito (trabajador, ... 213



7. ¿En el sistema jurídico ecuatoriano existe una política pública o programa que permita garantizar la sostenibilidad laboral en época de crisis económicas, políticas, sociales y naturales?

[Más detalles](#)

- Si existe, pero no se aplica 15
- Si existe y se la aplica 100
- No existe, pero existe la apert... 208
- No existe y no hay posibilidad... 61



8. ¿Cuál de las siguientes opciones considera usted que en el Ecuador se hayan implementado para dar sostenibilidad al sistema económico en el sector privado con respecto a sueldos y bonificaciones complementarias a los trabajadores, en época de crisis económica, política, social y natural?

[Más detalles](#)

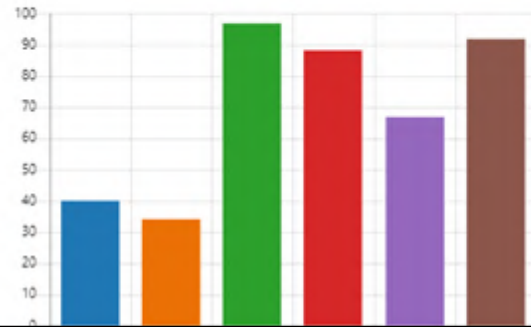
- Caja Salarial del Estado 27
- Caja Salarial de las empresas ... 44
- Caja salarial con fondos propi... 85
- No existe ningún tipo de siste... 228



9. En el caso que no existiere un sistema económico que permita garantizar el pago de sueldos y bonificaciones complementarias de los trabajadores en casos de crisis económica, política, social y natural; ¿Qué principio aplicable en materia laboral considera usted que se está transgrediendo?

[Más detalles](#)

● Favorabilidad	40
● Indubio pro operario	34
● Irrenunciabilidad	97
● Intangibilidad	88
● Primacía de la realidad	67
● Principio de buena fe	92



10. Conforme a las preguntas que se han desarrollado jurídica, política y económicamente, desde su óptica profesional; ¿Cree que es viable la aplicabilidad de este sistema económico para salvaguardar los derechos de los trabajadores por épocas de crisis económica, política, social y natural?

[Más detalles](#)

● Sería viable porque permite p...	225
● No sería viable por cuanto el E...	49
● Sería factible porque permite ...	73
● No es recomendable por cuan...	37









Análisis Urkund

13/12/21 20:05

D122020235 - Tesis finalizada en su totalidad.docx - Urkund

Lista de fuentes Bloques

 Abrir sesión

Documento	Tesis finalizada en su totalidad.docx (D122020235)	
Presentado	2021-12-10 22:39 (-05:00)	
Presentado por	black.heart2649@gmail.com	
Recibido	gi.masabanda.uta@analysis.orkund.com	
Mensaje	Fwd: Tesis finalizada en su totalidad Mostrar el mensaje completo	
	3% de estas 55 páginas, se componen de texto presente en 5 fuentes.	