



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE DERECHO

**“ACUERDOS DE PRESERVACION DE FUENTES DE TRABAJO:
APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD E
IRRENUNCIABILIDAD EN TIEMPOS DE PANDEMIA”**

Informe Final de Trabajo de Titulación previo a la obtención del Título de Abogada

AUTOR:

Diana Solange Sanisaca Lema

TUTOR:

Dr. Mg. Galo Iván Masabanda Analuiza

AMBATO – ECUADOR

2022

**“ACUERDOS DE PRESERVACION DE FUENTES DE TRABAJO:
APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD E
IRRENUNCIABILIDAD EN TIEMPOS DE PANDEMIA”**

Aprobación del tutor

En calidad de Tutor del Trabajo de Investigación sobre el tema: “ACUERDOS DE PRESERVACION DE FUENTES DE TRABAJO: APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD EN TIEMPOS DE PANDEMIA”, de la señorita Sanisaca Lema Diana Solange, 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, 01 de agosto del 2022

Dr. Msc. Galo Iván Masabanda Analuiza

1803454964

TUTOR

Autoría del trabajo de titulación

Yo, Diana Solange Sanisaca Lema con C.C. 1805074398, manifiesto que la realización del presente trabajo de titulación: “ACUERDOS DE PRESERVACION DE FUENTES DE TRABAJO: APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD EN TIEMPOS DE PANDEMIA”, es de mi total autoría, siendo así, un trabajo de investigación auténtico, por consiguiente, las ideas, criterios, resultados y conclusiones presentados en el este trabajo investigativo, son de mi entera responsabilidad.

Ambato, 01 de agosto del 2022

Suscribo:



Diana Solange Sanisaca Lema

C.C. 1805074398

Derechos de autor

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de esta tesis o parte de ella un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación, según las normas de la Institución. Cedo los Derechos en línea patrimoniales de mi tesis, con fines de difusión pública, además, apruebo la reproducción de esta tesis, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica: y se realice respetando mis derechos del autor.

Ambato, 01 de agosto del 2022



Diana Solange Sanisaca Lema

C.C. 1805074398

AUTORA

Aprobación del tribunal de grado

Los Miembros del Tribunal de Grado APRUEBAN el siguiente Trabajo de Investigación titulado: “ACUERDOS DE PRESERVACION DE FUENTES DE TRABAJO: APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD E IRRENUNCIABILIDAD EN TIEMPOS DE PANDEMIA”, presentado por la señorita Diana Solange Sanisaca Lema, de conformidad con el Reglamento de Graduación para obtener el Título Terminal de Tercer Nivel de la Universidad Técnica de Ambato.

Se autoriza su presentación ante los organismos correspondientes.

Ambato,2022

Para constancia firman:

LA COMISIÓN

.....

Miembro

.....

Miembro

.....

Miembro

Dedicatoria

A mis padres Rocío e Iván mis pilares de vida que me apoyaron incondicionalmente, y son mi ejemplo a seguir, que me han enseñado a luchar por mis sueños y conseguir mis objetivos, que con su amor y confianza he podido llegar hasta este punto de mi vida, sin ellos no hubiera logrado llegar a esta meta.

A mis hermanas, Michelle y Betsabé que fueron mi apoyo diario con sus palabras de aliento para motivarme y no rendirme, por su ayuda continua desde el inicio de esta carrera. A mis abuelos, Alfredo, Mercedes y Rosita, mi motivación fundamental quienes han depositado su confianza en mí y con su inmenso amor me han ayudado a dar lo mejor de mí.

A mis tíos, Juan Carlos, Ivonne, Cristina y Alexandra, quienes nunca dudaron de mí y me han brindado de su cariño, enseñándome que las cosas se consiguen con esfuerzo y que nunca hay que rendirse por más difícil que parezca el camino. A mis primas, Melanie, Kerly, Génesis y Leslie, que con sus ocurrencias me motivaron día a día a seguir luchando por mis metas, con sus risas y locuras pasamos días llenos de algarabía que me llenaron completamente.

A mi amigo, confidente, y novio, Adrián, mi ayuda mi soporte, la persona que Dios me mando para sostener mi mano y acompañarme en este camino de la vida, por tenerme paciencia y ayudarme a no rendirme cuando todo parecía perdido, por su amor, su tiempo, su cariño y por ser una persona tan noble que llegó a mi vida para ser mi complemento.

Y por supuesto a mi compañera de desvelos, Kiara, mi preciosa hija, su amor tan inocente y sincero llenó de color y alegría mi vida cada que retornaba a casa, su emoción, su dulzura y travesuras me llenaron de energía para continuar y no decaer, sin duda mi fiel amiga.

Diana Solange Sanisaca Lema.

Agradecimiento

Agradezco principalmente a Dios, quien día a día me guía, es mi senda de luz, no me ha dejado ni me ha desamparado, me ha instruido y me ha dado sabiduría y ha permanecido siendo mi roca y mi fortaleza

Agradezco infinitamente a mis padres por sacrificarse y darme todas las facilidades para conseguir mis metas, por amarme tanto y velar por mi bienestar y mi futuro.

Agradezco a toda mi familia, por brindarme su apoyo en cada cosa que he necesitado y estar dispuestos a brindarme de su ayuda.

Agradezco a mis amigas, Maly, Nicole y Diana, por su comprensión y ayuda mutua, por su apoyo moral y sobre todo su amistad sincera en todo el transcurso de estudios, por sus consejos y su tiempo brindado fuera del horario de clases.

Agradezco al tutor Dr. Msc. Galo Masabanda una persona íntegra y recta por brindarme de sus conocimientos y guiarme de la mejor manera en la realización de este proyecto. Y a todas las personas que contribuyeron en el desarrollo de esta investigación.

Diana Solange Sanisaca Lema

Índice general de contenidos

PORTADA	i
TEMA	ii
Aprobación del tutor	iii
Autoría del trabajo de titulación	iv
Derechos de autor	v
Aprobación del tribunal de grado	vi
Dedicatoria	vii
Agradecimiento	viii
Índice general de contenidos	ix
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Resumen ejecutivo	xiii
Abstract	xiv
B. CONTENIDOS	1
CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO	1
1.1. Antecedentes Investigativos	1
1.1.1. Antecedentes históricos	1
1.1.2. Antecedentes doctrinarios	10
1.1.3. Antecedentes legales.....	15
1.1.4. Antecedentes jurisprudenciales.....	24
1.1.5. Marco Conceptual	28
1.2. Objetivos	43
1.2.1. Objetivo General	43
1.2.2. Objetivos Específicos.....	43
CAPITULO II.- METODOLOGÍA	45
2.1. Materiales	45
2.2. Métodos	46
2.2.1. Nivel o tipo de investigación.....	46
2.2.2. Métodos de investigación.....	46
2.2.3. Fuentes de recolección de información.....	48
2.2.4. Técnica de Investigación.....	48
2.2.5. Instrumentos de Investigación	49

CAPITULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
3.1. Resultados y Análisis	51
3.1.1. Régimen jurídico establecido para los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo.....	51
3.1.2. Principio de intangibilidad e irrenunciabilidad aplicados en las relaciones laborales	59
3.1.3. Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo en el Ecuador	67
3.2. Discusión	85
CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	88
4.1. Conclusiones	88
C. MATERIALES DE REFERENCIA.....	90
Referencias Bibliográficas	90
ANEXOS.....	97

Índice de tablas

Tabla 1	10
Derechos laborales en el Ecuador	10
Tabla 2	13
Características de la relación laboral	13
Tabla 3	14
Fuentes del derecho laboral	14
Tabla 4	26
Demandas de inconstitucionalidad	26
Tabla 5	49
Población	49
Tabla 6	54
Acuerdos Ministeriales para la aplicación de la LOAH	54
Tabla 7	63
Principios del derecho laboral	63
Tabla 8	70
Tipos de acuerdos establecidos en el Código de Trabajo	70
Tabla 9	72
La estabilidad laboral garantizada en los acuerdos de la LOAH	72

Índice de figuras

Figura 1	5
Jerarquía normativa de Hans Kelsen	5
Figura 2	12
División del derecho	12
Figura 3	56
Población económicamente activa en el cantón Ambato	56
Figura 4	57
Sector laboral de los trabajadores bajo dependencia	57
Figura 5	58
Nivel de conocimiento de las normas laborales en tiempos de pandemia	58
Figura 6	64
Nivel de conocimiento de los principios laborales	64
Figura 7	69
Principios conexos a los acuerdos de preservación	69
Figura 8	72
Medidas para precautelar la estabilidad laboral	72
Figura 9	75
Aspectos que abordaron los acuerdos laborales	75
Figura 10	76
Aplicación de acuerdos laborales y calificación	76
Figura 11	78
Salario antes y después de los acuerdos laborales	78
Figura 12	79
Cumplimiento de las necesidades básicas después de los acuerdos	79
Figura 13	80
Ente de control para la modificación laboral y salarial	80
Figura 14	81
Conocimiento de los estados financieros de los centros de trabajo	81
Figura 15	83
Principios y derechos afectados con los acuerdos laborales	83

Resumen ejecutivo

La Covid-19 ocasiono una crisis sanitaria mundial, lo que causó un impacto en el ámbito social y económico de todo el Ecuador. El sector laboral se vio afectado de gran manera debido al estado de excepción que se decretó emergentemente, teniendo como resultado conflictos jurídicos en los derechos de los trabajadores, con la finalidad de combatir las secuelas sociales, económicas y laborales que ha dejado la pandemia en el Ecuador, se crea una normativa que ayudaría a todos los sectores afectados, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH), en el ámbito laboral su objetivo era precautelar la estabilidad mediante acuerdos directos, sin embargo hasta la actualidad han existido controversias con su aplicación. Por lo que el objeto de esta investigación conlleva a analizar de qué manera los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo garantizaron el cumplimiento de los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad en tiempos de pandemia, correspondiendo a la línea de investigación de políticas públicas, derecho y sociedad. Para aquello se realiza una investigación explicativa, con un enfoque analítico, cuantitativo y cualitativo, utilizando la técnica de observación y la utilización de fuentes primarias y secundarias con encuestas como instrumentos de investigación. De tal manera, se llega a la conclusión de que a pesar de que el principio de intangibilidad e irrenunciabilidad se encuentran plasmados en la Constitución de la República del Ecuador, los mismos no se ven aplicados en los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo en la pandemia que si bien por un lado reconocen el derecho de estabilidad laboral, por otro menoscaban principios constitucionales plenamente reconocidos en favor de los trabajadores.

Palabras Claves: intangibilidad, irrenunciabilidad, acuerdos, preservación, fuentes de trabajo, pandemia

Abstract

Covid-19 caused a global health crisis, which caused an impact on the social and economic sphere of all of Ecuador. The labor sector was greatly affected due to the state of exception that was decreed emerging, resulting in legal conflicts in the rights of workers, in order to combat the social, economic and labor consequences that the pandemic has left in the Ecuador, a regulation is created that would help all affected sectors, the Organic Law of Humanitarian Support (LOAH), in the workplace its objective was to protect stability through direct agreements, however, until now there have been controversies with its application. Therefore, the object of this research involves analyzing how the agreements for the preservation of work sources guaranteed compliance with the principles of intangibility and inalienability in times of pandemic, corresponding to the line of research of public policies, law, and society. For that, explanatory research is carried out, with an analytical, quantitative, and qualitative approach, using the observation technique and the use of primary and secondary sources with surveys as research instruments. In this way, it is concluded that even though the principle of intangibility and inalienability are embodied in the Constitution of the Republic of Ecuador, they are not applied in the agreements for the preservation of sources of work in the pandemic that although on the one hand recognize the right to job stability, on the other undermine fully recognized constitutional principles in favor of workers.

Keywords: intangibility, inalienability, agreements, preservation, sources of work, pandemic

A. CONTENIDOS

CAPITULO I.- MARCO TEÓRICO

1.1. Antecedentes Investigativos

1.1.1. Antecedentes históricos

1.1.1.1. Sinopsis histórica y filosófica del Derecho

El Derecho es una combinación de normas y principios que tienen un objetivo en común y es establecer orden y justicia para armonizar una sociedad, que se encuentra regulado por un poder de carácter público. Al hablar de Derecho, es necesario analizar una perspectiva que abarque el origen y la evolución por el cual ha transcurrido esta temática hasta llegar a la formación del derecho laboral o derecho al trabajo en la edad antigua con los distintos pensamientos de los filósofos que destacaron en el ámbito del derecho, edad media y edad moderna respectivamente.

El derecho nace con los presocráticos quienes fueron considerados como los primeros legisladores que insertaron la noción de a través de los nomos escritos establecer la regulación de las desigualdades que existen en la sociedad y de esta manera evitar los abusos de los cuales eran protagonistas la aristocracia quienes tenían la facultad de dar a cada uno lo que le corresponde. Es así como la aristocracia empieza perder poder y se crea una gran aceptación a los nomos escritos, encontrándose en discordia para los griegos

Por otra parte, Sócrates consideraba que al estar obedeciendo lo establecido en una ley significa efectuar un convenio existente entre la polis y cada uno de los individuos que

tiene como característica ser un convenio libre y tácito que tiene por objetivo obedecer la ley por intercambio de protección y seguridad que ofrecía la polis. De acuerdo con lo que menciona **Neves (2019)** para el filósofo Sócrates sobresale el interés político jurídico en comparación con las personas tomando en cuenta al estado de derecho lo que deja un precedente para que los derechos de los seres humanos sean materializados (p. 5).

Posterior a este evento, surgió el pensamiento sofista, dentro del cual se plasmó los primeros intentos para poder determinar y distinguir la personalidad individual y ciertos aspectos que se les atribuía y que pasaron a ser considerados de carácter único y exclusivamente de los ciudadanos y a su vez manifiesta que la crítica existente en el orden social de aquella época no abarcaba el apareamiento de derechos dirigidos a todos los seres humanos

El filósofo Platón contemplaba que la justicia significaba aquella virtud de la polis y del alma de los seres humanos, sin embargo, dicho concepto se refería a que la justicia de ninguna manera podía ser considerada igualitaria, **Suarez (2020)** menciona que

En la República, al expedirse normas legales y jurídicas, no poseían el suficiente peso, por el hecho de que su estructura se basaba en la ética. Y en la obra expedida con el mismo nombre no se consideró homogénea, ya que se aplicaban de distintos modos teniendo en cuenta a las distintas clases sociales existente. (p. 140)

El pensamiento de Aristóteles tiene una dirección más acertada de la implementación de derechos, esto se debe a que se analiza la condición de los esclavos siendo considerados en aquella época como una propiedad que servía de animación a los amos. Se considera también que desde que los seres humanos nacen, estos se dividen en dos clases los dominados y los que dominan, por lo que los esclavos veían

sometidos a la explotación por el equívoco concepto de que ellos eran dominados por naturaleza más no por la crueldad de la humanidad. Desde este punto Aristóteles menciona que hay que implementar la igualdad justificando ciertos aspectos como la dominación conyugal, el poder que le correspondía al soberano y otros aspectos que eran discriminatorios en el área social.

La Filosofía helenística se basó en determinar que la justicia, el derecho y las personas escépticas no contaban con valor universal, esto se debe a que estos tres aspectos se encontraban sometidos a las costumbres internas de cada pueblo. Posteriormente aparece la escuela de Epicuro, en donde **De Zan (2004)** menciona que: “en aquella época se consideraba a la justicia y al derecho como resultantes de los contratos sociales, de lo cual se desprende la variedad de los intereses tanto individuales como colectivos” (p. 22). Después aparece el Estoicismo, el cual se refería en considerar a la justicia como el acto de mandar y prohibir de acuerdo con el origen de la razón y regir conforme los intereses individuales y colectivos.

En la antigua Roma, surgió la filosofía helenística, dentro de esta escuela resaltaron varios filósofos, uno de ellos Cicerón, el cual conforme **Serrano (2005)** “Esta filosofía considera la justicia como una virtud integral en la que se debe respetar el bien común” (p. 14). Este reconocido filósofo tiene la idea de establecer una comunidad universal en la cual se pueda conceder derechos a los extranjeros, además de aplicar el derecho de gentes dirigido a todos los seres humanos, dejando un valioso precedente a la formación de los derechos humanos

En el Cristianismo se desarrolló la resistencia a la opresión, de la cual se desprendió la aceptación de establecer manifestaciones de manera pacífica, esta comprendía la inaplicación de un reglamento que consideraban que no era justo, también existieron las manifestaciones activas, un claro ejemplo es la insurrección. De estas hipótesis el jesuita Juan de Mariana manifestó que la soberanía era del pueblo. Por otra parte,

Aguilar (2020) expresa que: “El cristianismo se enfocaba en el amor a Dios, desprendiéndose el amor a otra persona y se promulgo la igualdad de derechos sin que exista discriminación alguna como género, clase social, etnia, etc.” (p. 25).

Continuando con la filosofía del derecho, surge Santo Tomás de Aquino, considerado como un hombre religioso, sabio y espiritual, la filosofía que poseía Aquino se dirigía en torno a la relación entre la iglesia (poder espiritual) y el Estado (poder temporal). **Zambrano (2016)** menciona que este gran y distinguido filósofo creía que las leyes debían tener como finalidad el bien común, además de establecer el precepto de que la ley y el derecho no eran lo mismo, sino que la ley se encontraba dentro del derecho (p. 1). Otra convicción, era que el derecho debía enfocarse en las exigencias de una persona, después podía tener dirección a los pensamientos de las autoridades, solamente así podía ser válido el concepto de derecho dentro de la sociedad.

La existencia del código de Hammurabi permitió que se disminuyeran las penas que actualmente son consideradas como crueles. Además, como en Roma únicamente se consideraban a los romanos como sujetos de derechos para poder ser parte del gobierno, la justicia y funcionarios, se pudo lograr que se extendieran esos derechos al resto de la ciudadanía. **Aguilar (2020)** menciona que:

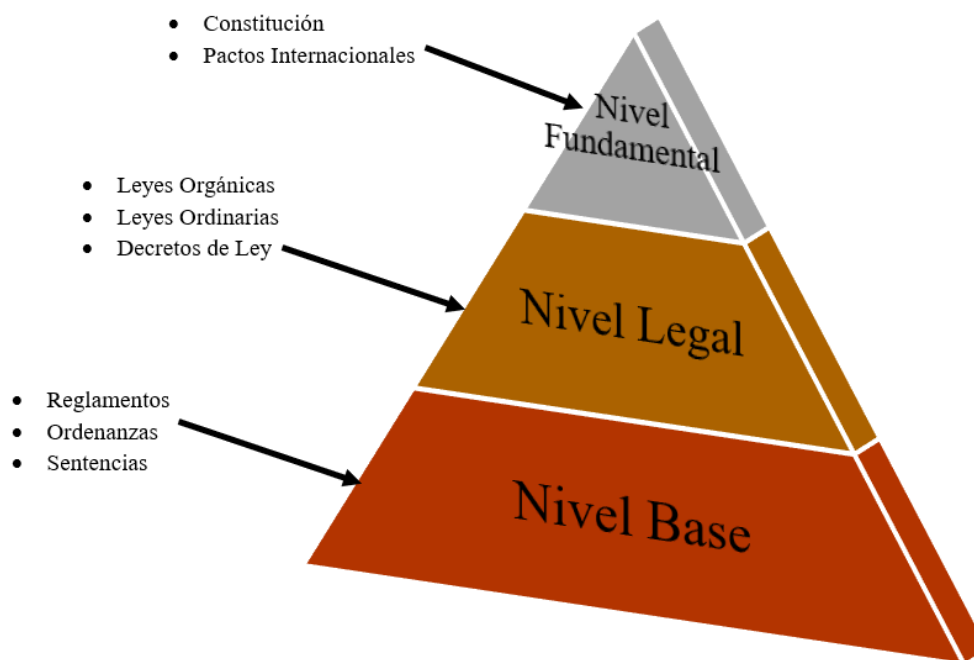
El derecho romano fue tomado por el *common law* como el Derecho Civil perteneciente a Europa, dentro del cual se puede percibir como para juzgar una conducta debe analizarse a partir de los derechos de libertad individuales. Aun así, se pudo establecer la protección de la dignidad de los seres humanos. (p 32.)

Finalmente, es necesario tomar en cuenta la filosofía de Hans Kelsen, considerado como uno de los filósofos y juristas más influyente de la época, marcando varios aspectos del derecho que dejaron precedentes hasta la actualidad. Kelsen consideraba

que el derecho constituía un orden social que tenía como resultado la justicia y la felicidad de todos, de esta manera instauró la Teoría Pura del Derecho, tratando sobre algunos temas y consideraciones importantes del derecho. Por otra parte, también instauró la teoría de la jerarquía de las normas (pirámide de Kelsen), **Harari y Bil (2021)** menciona que esta teoría se basa en el orden de aplicación de las normas a través de tres niveles, el nivel fundamental, el nivel legal y el nivel sub legal (p. 3). De esta manera se detalla en la siguiente figura:

Figura 1:

Jerarquía normativa de Hans Kelsen



Fuente: Detalle del orden jurídico normativo. Datos tomados de **Hernández (2020)**

1.1.1.2. Avance histórico del derecho laboral

El derecho laboral surge en dos etapas, la primera que se establece en épocas anteriores a la formación del derecho laboral y la segunda que abarca las primeras manifestaciones de los trabajadores, hasta lograr lo que en la actualidad se configura netamente como derecho laboral. **Boza (2014)** mencionó que es importante reconocer que la primera etapa no corresponde propiamente a la historia de esta área jurídica, puesto que se trata de eventos suscitados antes de su existencia, sin embargo, su análisis beneficia al panorama de cómo fue aplicada la prestación de servicios a lo largo de la historia y como se regulaba el trabajo en las diferentes culturas (p. 13).

Los incidentes laborales han surgido dentro de cada cultura y se han manejado de forma aislada, salvo instituciones reconocidas como es la esclavitud, que aparentemente es una figura que se ve presente en la mayoría de las civilizaciones antiguas en donde la subordinación no se encontraba regulada. Es entonces que, en aquellas épocas, el trabajo no se encontraba configurado con los principios que se encuentran vigentes en la actualidad. **Sierra (2010)** menciona que: “La relación más inhumana entre el trabajador y patrono de la que se conozca en la historia, es sin duda alguna la figura de la esclavitud” (p. 63).

En la edad antigua, nunca se establecieron elementos legales para regular las relaciones de trabajo, puesto que para la época se denominaba al esclavo como un objeto de derecho, lo que a consecuencia se lo marginaba de cualquier elemento a su favor para que sea reconocido como sujeto que adquiere garantías y derechos por la actividad que realizaba. Por tal motivo, analizado este aspecto de la edad antigua, no se puede considerar como el apareamiento del derecho laboral, debido a que esta figura abarca la prestación de un servicio a cambio de una remuneración, únicamente se puede extraer puntos de referencia en los que se basan para crear reglas en las relaciones laborales más adelante en la historia.

Más adelante en la Edad Media, se sientan puntos concretos para establecer el desarrollo de las relaciones laborales. En esta época aparece el feudalismo, siendo su eje principal la explotación de la tierra que se le designaba dicho trabajo a los siervos y esclavos. **Guerrero (2007, como se citó en Arredondo, 2013)** manifiesta que:

La situación jurídica del siervo es menos deprimente que la del esclavo; si bien no tiene libertad de trasladarse, tiene la de casarse y el derecho a percibir una participación por los beneficios de la explotación de la finca. Poco a poco la servidumbre se transforma. Al siervo se le otorgan más derechos, adquiere capacidad jurídica, y de la condición de cosa que tenía en la esclavitud, pasa a ser persona libre en el colonato; ya no es el señor que a título de liberalidad cede una parte del producto de la tierra al siervo, sino que el colono explota en su beneficio, dando una participación al dueño del feudo, con base en un contrato celebrado con anterioridad. (p. 10)

Es aquí, que se puede evidenciar que para iniciar una relación laboral deben existir elementos esenciales para establecerse como tal, por lo cual es necesario que exista la prestación de un servicio, la remuneración por ese servicio y la situación de subordinación del trabajador. En la edad media, el feudal entregaba una pequeña porción de lo producido en la tierra como parte de pago al siervo por su trabajo. En la misma época surgen los artesanos, prestando su trabajo manual y gozando de un prestigio en la sociedad, para posteriormente aparecer los gremios con la finalidad de defender y proteger los intereses comunes, siendo una organización de trabajo.

Continuando con la evolución del derecho laboral, el trabajador se convierte en un eslabón de una secuencia, en donde cuando no se lo requiere se lo cambia o se lo sustituye, así mismo, surgen los asalariados, que, dicho de otro modo, son aquellos trabajadores que la remuneración que percibían no abastecía las necesidades básicas que poseía. Como consecuencia, los trabajadores empiezan a reclamar al estado por un trato más humano en cuanto a la relación laboral, esto se dio mediante acciones políticas, siendo un punto para destacar dentro de la historia del derecho laboral.

Por otro lado, en la edad contemporánea, se experimentó momentos decisivos para los trabajadores, puesto que, al recibir tratos denigrantes, remuneraciones excesivamente bajas, condiciones nefastas para laborar, horarios excedentes y la falta de material para realizar trabajos como calzado o vestimenta, ocasiono que el Estado en aquel entonces, tomará decisiones para mejorar la situación de los trabajadores y armonizar la relación laboral.

Como lo menciona **Rivas (2007, como se citó en Arredondo, 2013)**, el Estado al intervenir en el derecho laboral pudo cubrir:

Tratar de proteger la integridad y la seguridad de los trabajadores, que a posteriori será en mayor número de elementos constitutivos de las fuerzas defensivas. Por eso salvo honrosas excepciones, para nada se tiene en cuenta los salarios, que bajo la oferta y la demanda siguen bajando; el mejoramiento de la retribución se origina en la acción directa de los trabajadores, iniciándose el moderno derecho colectivo de trabajo, así como el derecho individual del trabajo nació del intervencionismo (p. 12).

Durante la Revolución Industrial en 1760, las nuevas maneras de producción y el gran auge de fuentes de trabajo, derivaron en el aumento de contratación de mano de obra lo cual se expandió a varios países como Estados Unidos, Alemania y Francia. En este proceso se exigió igualdad de condiciones para los trabajadores así mismos establecer un equilibrio entre los intervinientes de la relación laboral, de esta manera surgen los principios laborales, uno de ellos el de intangibilidad.

En la segunda década de los 80, se empieza a renegociar las condiciones de trabajo, con la finalidad de que no ciertos derechos laborales no puedan ser renunciados, apareciendo un principio necesario en esta área jurídica el cual es el principio de irrenunciabilidad. Por lo cual **Mejía (2012)** sustenta que: “En materia laboral existen

ciertos derechos que por su naturaleza no deben ser renunciados, tales como el salario mínimo, una jornada de trabajo establecida, vacaciones, etc.” (p. 1).

En el siglo XX en Ecuador la burguesía bancaria estuvo en elite, lo que provocó que la industrialización se promueva. Es por ello, que en país tiene la necesidad de transformar el orden social, político y económico, dando paso a la clase obrera. Sin embargo, debido a la insuficiencia salarial el pueblo empieza a migrar y al verse afectado el sector obrero, empieza a aparecer normativas laborales que fueron instauradas durante la Revolución Alfariata en 1895. La lucha de los trabajadores por un mejor sueldo, horarios regulares y demás derechos, desembocó en una serie de eventos a su favor, entre los cuales en 1916 en el gobierno de Leónidas Plaza Gutiérrez, se decretó una jornada de 8 horas para los empleados.

Por otro lado, durante la Revolución Juliana en 1925 se creó el Ministerio de Previsión Social y Trabajo en donde se expidió las primeras leyes laborales. En 1929 se expidió una nueva Constitución, que inspirada en la Carta Magna de México se establece un constitucionalismo social, siendo la primera en abordar el ámbito laboral, dirigido a la protección del estado para con las condiciones laborales. No fue sino hasta 1938 que se promulgó el Código de Trabajo abarcando principios de protección a los subordinados de la relación laboral y a su vez garantías que respalden sus derechos, es por ello por lo que **Podetti (1997)** menciona que al establecer una formulación de los principios enmarcados en el derecho laboral corresponde como consecuencia a la extracción de la normativa laboral, de la misma manera que se dio durante el siglo XX (p. 141).

En el 2008 se reforma la Constitución, pasando a ser una Constitución garantista de derechos y la progresión de estos, por ende, la regresividad de los derechos laborales constituye como inconstitucional, por el contrario, deben ser renovadas y progresivas en favor del trabajador y la relación laboral. Dentro de los derechos que se

reconocieron y prevalecen hasta la actualidad se encuentran los siguientes plasmados en la siguiente figura:

Tabla 1:

Derechos laborales en el Ecuador

DERECHOS LABORALES

• Afiliación a la Seguridad Social	• Recibir un salario digno
• Sueldo Básico	• Licencia por paternidad
• Trabajar máximo 8 horas diarias y 40 semanales	• Licencia por maternidad
• Pago de horas extras y suplementarias	• Subsidio por maternidad
• Percibir Décimo Tercero y Décimo Cuarto	• Recibir certificado de trabajo
• Percibir Fondos de Reserva	• Licencia por enfermedad
• Vacaciones Laborales	• Pago de Utilidades

Fuente: Elaborado por la autora, información tomada de **Zamora (2021)**.

1.1.2. Antecedente Doctrinario

El derecho laboral comprende un grupo de leyes y normas que rigen el ámbito jurídico y a su vez establecer la correlación existente entre el trabajador y su empleador. La normativa que se encarga de regular al derecho laboral está basada en las reglas del orden público, el cual está encargada de afianzar el completo desarrollo de cada individuo dentro de una relación laboral, a más de garantizar una inserción en la sociedad y la garantía de ejecutar las obligaciones adquiridas por las partes intervinientes. De igual manera **Reyes y Bouzas (2017)** aluden que:

El derecho laboral incluye principios y normas que son las encargadas de reglamentar la relación laboral, los derechos, obligaciones y demás cuestiones relacionadas al trabajo que realiza el ser humano, esto tiene como finalidad igualar completamente todas las cuestiones de carácter jurídico que existe entre el empleador y el empleado. (p. 57)

Una vez analizado lo que abarca el derecho al trabajo, es necesario conocer los aspectos que son regulados por el derecho laboral, dentro de los cuales podemos apreciar el contrato de trabajo, el horario, condiciones laborales y la terminación de la relación laboral, que a continuación se dará una breve explicación que abarque cada uno de los elementos ya mencionados con anterioridad.

El primer aspecto que se ve inmerso en la regulación de las normativas laborales es el contrato de trabajo que de acuerdo con lo que manifiesta **EUROINNOVA (2018)** según la ley debería corresponder a un documento dedicado a tratar los aspectos a convenir entre el empleador y el empleado, sin embargo, los contratos no solamente se dan de forma escrita puesto que también existen contratos verbales (p. 26). El contenido de estos contratos debe abarcar la cuestión de la remuneración que recibirá el empleador en base al salario básico unificado (SBU) o al salario básico sectorial (SBS), además de tomar en cuenta otros aspectos importantes como vacaciones, forma de pago de décimos, aseguración al IESS, utilidades, entre otros.

Por otra parte, hay que resaltar que la definición de jornada y a su vez de las condiciones de trabajo también son aspectos de competencia de las normativas laborales, **Paz (2014)** este elemento se refiere a establecer el número de horas que el empleado va a realizar la actividad laboral de forma diaria, semanal y mensual (p.56). Además, también se tomará en cuenta a las condiciones de trabajo, es decir establecer un ambiente adecuado y saludable para los trabajadores, donde no se vea afectada su salud e integridad física y mental-

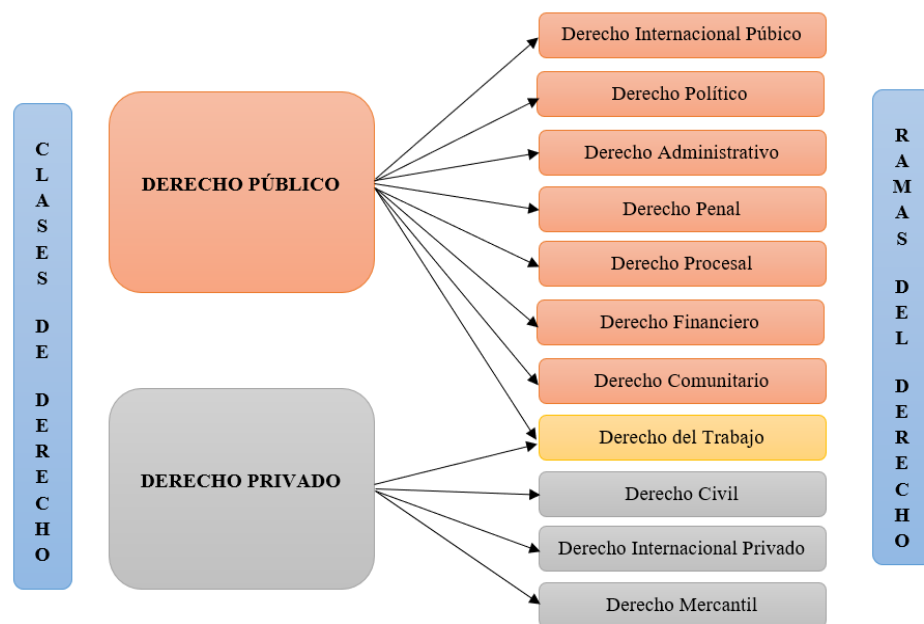
Finalmente, otro punto importante a tratar dentro del derecho de los trabajadores es la finalización del contrato sea de manera voluntaria o unilateral por parte del empleador, configurándose este último como los despidos. **Paz (2014)** comunica que existen una multitud de requisitos que hay que cumplirlos para que se lleve a cabo la figura laboral del despido, en caso de no cumplir con las condiciones se configura como despido intempestivo o injustificado, el cual es considerado como ilegal y sancionado por el

órgano respectivo (p. 57). Por otra parte, para que se configure la renuncia debe cumplir con ciertas características que también se encuentran plasmadas en los derechos laborales de las distintas normativas de cada nación.

El derecho se subdivide en distintas ramas, para poder acaparar con todas las necesidades que surgen en un individuo o en un grupo colectivo, por lo que dentro del derecho se toma en cuenta a los sectores individuales que deben basarse en principios de carácter común para diferenciar distintos preceptos. El derecho se ha dividido en privado y público, en cada división se encuentran presentes todas las ramas del derecho, sin embargo, al derecho laboral no se lo puede considerar como parte total del derecho privado o del derecho público, ocupando de esta manera un sitio intermedio entre estas divisiones, esto se debe a que el ordenamiento jurídico conlleva normas pertenecientes a ambas divisiones que ayudan a regular la situación laboral en espacios tanto públicos como privados. De esta manera, se grafica la ubicación del derecho al trabajo en las clases de derecho:

Figura 2:

División del derecho



Fuente: Realizado por la autora. Información tomada de “**El derecho del trabajo**” (2005) Ubicación del derecho al trabajo dentro de la división del derecho.

El derecho al trabajo contiene tres características significativas por las cuales deben cumplirse para poder establecer una relación laboral y poder resguardarse bajo las normativas de esta rama del derecho. Por lo tanto “**El derecho del trabajo**” (2005) manifiesta que: “Obligatoriamente debe existir la voluntariedad, es decir que el empleado debe estar de manera libre ejerciendo la actividad correspondiente a la relación laboral, caso contrario se asemejaría a la esclavitud” (p. 8). Así mismo el trabajador tiene el libre albedrío de trabajar para la persona que él quiera y a su vez también tiene la potestad de decidir cuándo poner fin a la relación laboral.

Otra característica es la dependencia, es decir que el trabajador debe estar bajo subordinación de una persona natural o jurídica denominada empleador, por lo que el empleador es el encargado de ordenar donde, cuando y como se va a desarrollar el trabajo, sin embargo, debe respetarse lo establecido en el contrato inicial y en las normativas internas y externas del derecho laboral. Cabe mencionar que la dependencia no será absoluta puesta que se perdería la libertad y voluntariedad del trabajador. Por último, está la remuneración que conforme lo manifiesta “**El derecho del trabajo**” (2005) la remuneración corresponde al pago de la actividad laboral realizada ya que no será gratuita como en épocas pasadas, en otras palabras, el empleador realiza una actividad retribuida, fruto de su trabajo (p. 8). . Es así como se puede apreciar en el siguiente gráfico:

Tabla 2:

Características de la relación laboral

Rama de Derecho	Características
Derecho laboral	Voluntariedad
	Dependencia
	Retribución

Fuente: Realizado por la autora. Información tomada de “El derecho del trabajo” (2005) Características del derecho laboral

Las fuentes del derecho son la base fundamental de la creación de legislaciones o normativas que coadyuven al pleno cumplimiento de derecho, garantías, principios y obligaciones de las ramas del derecho.

De esta manera, el derecho laboral al ser distinta de las demás ramas del derecho posee una mayor cantidad de fuentes que se dedican a la regulación de las relaciones laborales. Es así como mediante la siguiente tabla existirá una mejor apreciación de las fuentes que posee el derecho laboral:

Tabla 3:

Fuentes del derecho laboral

FUENTES INTERNAS	FUENTES INTERNACIONALES
<ul style="list-style-type: none">➤ Constitución, las leyes y los reglamentos (leyes orgánicas y ordinarias, decretos-leyes, decretos legislativos y reglamentos)➤ Convenios colectivos➤ Contratos de trabajo➤ Costumbre➤ Jurisprudencia➤ Principios generales del Derecho	<ul style="list-style-type: none">➤ Los reglamentos y las directivas de la Unión Europea (UE)➤ Los convenios y las recomendaciones de la OIT➤ Los tratados o convenios internacionales➤ La jurisprudencia internacional

Fuente: “El derecho del trabajo” (2005). Desglose de fuentes internas e internacionales del derecho al trabajo.

1.1.3. Antecedentes legales

Constitución de la República del Ecuador (CRE)

La CRE corresponde a una normativa indispensable sobre la cual se establecen normas, resoluciones, decretos y actos de poder público, por lo cual es necesario analizar su contenido que abarca principios, derechos y reglas de importante aplicación sobre otros cuerpos legales con la finalidad de conservar y evitar la vulneración a los derechos individuales y colectivos de los seres humanos, de esta manera, en la Carta Magna, se estipulan los siguientes contenidos respecto al tema de investigación a continuación:

La **CRE (2008)**, establece que: “Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales” (Art. 11.4). Por lo que, todo lo que se establece en la norma suprema debe prevalecer sobre cualquier otra normativa, teniendo en cuenta sus principios y derechos. Así mismo, se establecen una serie de principios en el mismo cuerpo normativo con la finalidad de hacer valer los derechos y precautarlos, por lo que la **CRE (2008)** menciona: “Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía” (Art. 11.6).

Esta normativa es clara en manifestar la progresividad de los derechos, es por ello por lo que manifiesta que el ejercicio de los derechos debe caminar progresivamente de la mano de la jurisprudencia, esto con el objetivo de que no se menoscaben los derechos, caso contrario al estarse yendo en contra de la constitución serán declarados inconstitucionales, de esta manera la **CRE (2008)** señala que:

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. (Art.11.8)

El Estado ecuatoriano toma la responsabilidad de ser el garante de velar por el cumplimiento de todos los aspectos enmarcados en la carta magna, es decir que el estado debe ser el eje primordial que respete el contenido constitucional, así se determina en la **CRE (2008)**: “El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución” (Art.11.9).

Por otra parte, se reconoce al trabajo como un derecho que viene consigo otros derechos primordiales, dándole un papel notable en el ámbito laboral, además de que al jugar un valioso acto en la sociedad, el estado se hace responsable y establece garantías a la ciudadanía de que los trabajadores obtendrán remuneraciones justas, dignidad y un desempeño saludable, para que de esta manera puedan estar en pleno goce de los derechos que se adquieren, por tal motivo el artículo 33 de la **CRE (2008)** tipifica 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. (Art. 33)

De esta misma manera encontramos en el artículo 66 numeral 2 de la **CRE (2008)** que “el derecho a una vida digna, que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, vivienda, saneamiento ambiental, educación, trabajo, empleo, descanso y ocio, cultura física, vestido, seguridad y otros servicios sociales necesarios” (Art.66.2). Como se menciona, el derecho a una vida digna debe asegurar ciertos aspectos, entre ellos un trabajo y un empleo, por lo que ninguna normativa o ley pueden transgredir dichos derechos o mucho menos aplicar estos derechos a un cierto grupo de ciudadanos y negárselo a otros.

El derecho a un trabajo y todo lo que conlleva para sí, está normado para que todas las funciones del Estado, en el caso de expedir alguna nueva legislación temporal o permanente se adapten a todo lo consagrado en la Carta Magna. De esta manera, se determina que la Asamblea y todo órgano rector deben adaptar las leyes y cuerpos normativos a los derechos, principios y demás formalidades constitucionales para garantizar la esencia de los derechos de los seres humanos. Por lo tanto, se acuerda en la **CRE (2008)** que:

La Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa tendrá la obligación de adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución y los tratados internacionales, y los que sean necesarios para garantizar la dignidad del ser humano o de las comunidades, pueblos y nacionalidades. En ningún caso, la reforma de la Constitución, las leyes, otras normas jurídicas ni los actos del poder público atentarán contra los derechos que reconoce la Constitución. (Art. 84)

Ahora bien, el derecho laboral se rige bajo un aglomerado de principios y garantías, la parte más vulnerable en una relación laboral, es decir el trabajador, debe estar protegido bajo estos preceptos, en el artículo 326 numeral 2 de la **CRE (2008)** se menciona que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Art. 326.2). Al hablar del principio de irrenunciabilidad, se puede considerar que los derechos propios del empleado no pueden ser alterados ni renunciados por el propio trabajador o por terceras personas. A su vez, la intangibilidad, manifiesta que los derechos laborales no pueden ser disminuidos, estos dos principios son básicos y fundamentales dentro del ámbito laboral.

A su vez, el artículo 327 de la CRE (2008) manifiesta que la relación entre el empleador y el trabajador debe ser directa y bilateral, es decir que al momento de suscribir un contrato de trabajo únicamente podrán intervenir el trabajador y el empleador para evitar toda precarización de derechos. Por otra parte, un precepto

constitucional bastante claro que nos ofrece la carta magna respecto al derecho laboral es el derecho que poseen los trabajadores a una remuneración justa, esto se establece debido a que se pretende garantizar una vida digna tanto de manera personal como de su núcleo familiar, por lo que se prohíbe su disminución a menos que se cuente con el consentimiento del trabajador, de esta manera los expresa la **CRE (2008)**:

La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. (Art. 328)

Por otro lado, haciendo hincapié en la jerarquía de las normas, la CRE es considerada como la norma superior, es decir, que ningún tratado, convenio, ordenanzas o decretos pueden pasar por encima de ella, además, reiterando lo que ya se mencionó, todos los cuerpos normativos deben adecuar su contenido con lo que establece en la carta magna, para no caer en inconstitucionalidades, es por ello por lo que en la **CRE (2008)** se estipula que:

La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales; en caso contrario carecerán de eficacia jurídica. La Constitución y los tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución, prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder público. (Art. 424)

En concordancia con lo anteriormente establecido, también se establece el orden jerárquico en el que se deben aplicar las normas, así lo podemos observar en el artículo 425 de la **CRE (2008)** que menciona lo siguiente:

El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. (Art. 425)

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

la remuneración es un elemento fundamental en el sector laboral, siendo uno de los más importantes para el desarrollo de las actividades, de esta manera es importante que el trabajador reciba una remuneración justa y sin modificaciones. De esta manera la **Organización Internacional del Trabajo (2014)** establece que “es la cuantía mínima de la remuneración que un empleador deberá abonar a sus asalariados por las prestaciones que éstos hayan efectuado durante un determinado período sin que dicha cuantía pueda ser rebajada mediante convenio colectivo ni acuerdo individual”.

A su vez dentro la **OIT (1962)** se establece que todas las políticas aprobadas deben fijarse primordialmente en el desarrollo de una población, procurando netamente el bienestar de los trabajadores y precautelando sus derechos en el área laboral. Por otra parte, la **OIT (2017)** menciona que: “Al adoptar medidas relativas al empleo y al trabajo decente para responder a las situaciones de crisis provocadas por los conflictos y los desastres y con miras a la prevención”. Esto quiere decir que se debe prever medidas alternas y que se frenen los conflictos y desastres, sobre todo salvaguardando los derechos de las personas que ejercer alguna actividad laboral.

Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El derecho al trabajo es uno de los cuales goza de una protección externa mediante legislaciones o políticas internacionales, dentro d ellos cuales se exige a cada Estado

buscar medidas alternativas para no vulnerar los derechos y garantías que por naturaleza pertenecen a los empleados, es por ello por lo que en el artículo 2 del **Pacto de los Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales (1976)** establece que:

Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia internacionales, para lograr mediante medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos, mismas que se definen de forma amplia en el sentido de los países suscritos se comprometen a velar por los derechos laborales. (Art. 2)

A su vez dentro del mismo cuerpo normativo se establece en el numeral 1 del artículo 6 del **Pacto de los Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales (1976)** señala que “Los Estados Parte reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho” (Art. 6.1). Es así como se enfoca en que el trabajo constituye un derecho inviolable puesto que aporta ingresos que cubren necesidades que presenta cada persona.

Las condiciones, las remuneraciones y el ambiente de trabajo deben ser adecuado para el trabajador, en donde pueda desempeñar sus actividades con mayor eficiencia y eficacia, el artículo 7 correspondiente al **Pacto de los Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales (1976)** menciona que “condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto” (Art. 7).

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID -19 (LOAH)

La LOAH, ha incurrido en falencias dirigidas a constitucionalidades, es así que se establecen acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, abarcando modificación económicas, debido a que tras la pandemia muchas empresas y negocios quebraron, por tal motivo se implementó este enunciado para promover la estabilidad laboral y no se pierdan los derechos que vienen anexos al derecho laboral como es una vida digna individual y familiar, sobre todo cubrir con las necesidades que surgen, además de tratar temáticas del sector laboral que preocupan al sector de empleados y trabajadores, en respaldo de lo mencionado, así se manifiesta en el artículo 16 de la **Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del Covid-19 (LOAH) (2020)**:

Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas. El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento. El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador. El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato. De producirse el despido del trabajador al que se aplica el acuerdo, dentro del primer año de vigencia de esta Ley, las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo. Los acuerdos podrán ser impugnados por terceros únicamente en los casos en que se haya producido cualquier tipo de fraude en perjuicio de uno o varios acreedores. Si el juez presume la existencia de un delito vinculado a la celebración del acuerdo, lo dará a conocer a la fiscalía

general del Estado para las investigaciones y acciones correspondientes. (Art. 16)

Finalmente, existe una vulneración y un factor discriminador, esto se debe a que se ampara en que a pesar de que uno o un pequeño grupo de trabajadores no se encuentren de acuerdo con lo propuesto, aun así, se tomara por hecha la opinión de la mayoría y todos deberán acogerse a los acuerdos planteados. El artículo 18 de la **LOAH (2020)** mencionó que: “En caso de que se alcancen acuerdos con la mayoría de los trabajadores y el empleador, serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores que no los suscriban y oponibles a terceros” (Art. 18).

Código de Trabajo

Es de conocimiento general que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria es superior en jerarquía al Código de Trabajo, sin embargo, las regulaciones en las relaciones contractuales por cuestión de vigencia de la ley se venían aplicando en el Código de Trabajo, es por lo que, al implementarse una nueva legislación, los derechos deben ser progresivos, un precepto que estableció la legislación ecuatoriana con la finalidad de frenar la explotación, es la jornada máxima de trabajo, esto se lo establece en el **Código de Trabajo (2005)** con lo siguiente:

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

Con lo anteriormente señalado, es verídico y comprobado que los derechos de los trabajadores no deben ser renunciados ni modificados, puesto que vulnera la situación

del trabajador y en concordancia con lo estipulado en el artículo 11 numeral 6 de la CRE, por lo que en concordancia con el artículo 4 del **Código de Trabajo (2005)** establece que “los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (Art. 4). Esto quiere decir que cualquier normativa contraria a estos derechos no será válida y será modificada acorde a lo que establecen las normas ya antes mencionadas.

Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (RGLOAH)

El RGLOH surge en octubre del 2020, con un propósito primordial, como su nombre lo indica se encargará de establecer regulaciones para poder aplicar y desarrollar lo estipulado en la LOAH de manera correcta, para lo cual, en lo referente a los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, se menciona en el **RGLOAH (2020)** que:

Acuerdo entre las partes: Se respetarán los acuerdos alcanzados por trabajadores y empleadores establecidos en el Capítulo III de la Ley, excepto en aquello que implique una disminución del salario básico o el correspondiente salario sectorial sectoriales o sus proporcionales de acuerdo con las jornadas trabajadas, renuncia o limitación al derecho de descanso obligatorio, condiciones mínimas de salud y seguridad ocupacional, aportes que por ley se deban a la seguridad social. (art. 11)

Los acuerdos establecidos deberán ser respetados, sin embargo, quedará estipulado que no se podrá continuar con el respeto de los acuerdos cuando el salario sea inferior al SBU en corresponsabilidad con la jornada establecida, esto con la finalidad de que no se vulneren derechos laborales ni se consideren como renunciados.

El RGLOAH (2020) menciona que “El acuerdo alcanzado entre trabajador y empleador, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato que vincule a las partes” (art. 12). Por lo que, la supremacía que alcanzan los acuerdos es de suma importancia, alcanzando un nivel jerárquico superior

de su nivel, puesto que se alega que no se podrán superponer por encima algún otro acuerdo que no sea el acuerdo para la sostenibilidad del trabajo, pero, a su vez, se establece que esta supremacía únicamente estará aplicable hasta que termine la vigencia de los acuerdos establecidos de manera directa entre el trabajador y el empleador.

En el artículo 14 del mismo cuerpo normativa legal, incurre en las liquidaciones, resaltando una vez más lo establecido en la LOAH, en donde el **RGLOAH (2020)** menciona que como ya se determinó, se iniciará inmediatamente el proceso de liquidación a aquellos trabajadores que no se encuentren dispuestos a acceder a los acuerdos, siempre y cuando la empresa tenga la necesidad inmediata de suscribir dichos acuerdos (art. 14). La institución laboral, a través de los estados financieros exhibidos a los trabajadores y de verse en la necesidad económica propondrá el establecimiento de acuerdos laborales, sin embargo, en caso de no llegar a ningún acuerdo, el empleador podrá liquidarlo con lo que legalmente le corresponde.

1.1.4. Antecedentes Jurisprudenciales

El derecho al trabajo al ser considerado como un derecho de sustento económico, pasa a formar parte de una división especial. De esta manera, en referencia al derecho al trabajo, se emitió la **sentencia 016-013-SEP-CC (2013)** expedida por la Corte Constitucional del Ecuador en donde se mencionaba que:

El derecho al trabajo, constituye un derecho social y económico, el cual pasa a ser parte de una división única, en cuanto tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos; es en aquel sentido que se reconoce constitucionalmente el derecho a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos de los trabajadores, los cuales asociados con el principio in dubio pro operario

constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano. (p. 7)

El nivel jerárquico de las normas no puede ser menoscabado sin motivo alguno, por lo que, los derechos que hayan alcanzado protección del máximo nivel jerárquico, no podrán ser irrespetados. Esto se establece en **sentencia 049-16-SINCC (2016)**:

Así, el principio de no regresión que rige el ejercicio de los derechos constitucionales implica que si el derecho, en su formación, alcanza cierto grado de protección; Este nivel no puede ser vulnerado injustificadamente en base a una norma de carácter reglamentario. Así, el principio constitucional de progresión constituye una limitación de la potestad legislativa y el principio de libertad de formación normativa, en la medida en que toda acción normativa que desarrolle un derecho constitucional debe tender a respetar el nivel de protección claramente reconocido sufre de inconstitucionalidad. (p. 7)

En cuanto a la dignidad que el ser humano adquiere, es importante señalar que al ser considerado como un principio sumamente importante no puede ser vulnerado por la emisión de políticas, normas, leyes o cualquier otra normativa. Por lo que en **sentencia 093-17-SEP-CC (2017)** se dictaminó que:

El resalte de la dignidad de las personas es un hecho inexorable de los Estados y de la sociedad pues aparte parte ser un principio relevante del corpus iuris de normativas extranjeras, debe ser entendido y tratado como inherente en las actividades del ser humano. La dignidad, al ser conexas con el respeto y reconocimiento de su personalidad, integridad y la libertad, no debe ser indiferente ni transgredida mediante expedición de políticas públicas, normas jurídicas o cualquier otra, en el conocimiento humano, contrarresta a ella, esto se puede dar, como por ejemplo en ciertas relaciones laborales. (p. 9)

El principio de regresividad de los derechos está limitado por la Corte Constitucional del Ecuador, puesto que en **sentencia 005-13-SIN-CC (2013)** se estipula que:

La progresividad de los derechos se encuentra latente en los principios que optimizan el significado de la justicia que verifica que el contenido de los derechos se desenvuelva continuamente mediante la jurisprudencia, normativa y políticas públicas, por lo que, será considerado como inconstitucional toda acción u omisión que no sea progresiva y a su vez transgreda al pleno ejercicio de los derechos. De esta manera, la progresión de derechos abarca la adaptación jurídica de leyes, normas, ordenanzas, resoluciones y cuerpos normativos, adaptación que debe ser formal con el objetivo de que se garantice la dignidad pueblos, comunidades y nacionalidades. (p. 8)

Demandas de inconstitucionalidad

Además de la jurisprudencia anexada, es de suma importancia tener en cuenta que se presentaron alrededor de 23 demandas de inconstitucionalidad a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, de las cuales 21 fueron admitidas, 15 de las cuales demandan el fondo de la ley, alegando que el artículo 16, 17, 18, 19, 20 y 21 afectan a la progresividad de los derechos, en la siguiente tabla se evidenciará las demandas presentadas, tabla elaborada por **Armijos (2021)**:

Tabla 4:

Demandas de inconstitucionalidad

No.	No. CAUSA	ACCIONANTE
1	37-20-IN	Vanegas Cortazar Alejandro Lorenzo
2	38-20-IN	Raul Estupiñan Tello Benalcázar, Asambleísta por la provincia de Pastaza
3	39-20-IN	Richard Garis Gómez Lozano
4	40-20-IN	Geovanni Javier Atarihuana Ayala
5	43-20-IN	Sanchez Espinosa Rafael Lenin

6	46-20-IN	Gonzalo Esteban Álvarez Naranjo
7	49-20-IN	María Jose Fernández Bravo, Delegada De La Defensoría del Pueblo del Guayas a nombre de los señores Jhon Jairo Fernández y Adimir Castillo Astudillo
8	50-20-IN	Alejandro Ernesto Martínez Maldonado
9	51-20-IN	Jose Fabian Villavicencio Cañar
10	52-20-IN	Manuel Mesias Tatamuez Moreno
11	54-20-IN	Víctor Manuel Ávila Noguera, Elisa Vargas Estrella, Alex Santiago Calvopiña, Luis Alberto Arrobo Vega
12	56-20-IN	Laura Isabel Vargas Torres
13	58-20-IN	Jose Ángel Tipantuña Vega
14	59-20-IN	Nelson Antonio Ribera Sanchez
15	61-20-IN	Edison Fernando Ibarra Serrano, Jaime Arciniega Aguirre, Francisco Marcelo Solorzano Avilés, Rosa Angelica Argudo Coronel, Iván Kennedy Bastidas Ordóñez, Romelio Gualán Japón
16	62-20-IN	Jorge Patricio Tenesaca Rojas
17	64-20-IN	Bustos Aguilar Luis Javier
18	65-20-IN	Costa Von Buchwald María Caterina, Roberto Aspiazu Estrada, Zambrano Albuja Pablo Agustín, Pablo Arosemena Marriot, Carlos Repetto Carrillo, Felipe Rivadeneira Molestina
19	66-20-IN	Delgado Hurtado Hoover
20	67-20-IN	Jaime Patricio Estrella Alban y Otros
21	70-20-IN	Ángel Eduardo Sanchez Zapata
22	71-20-IN	Jorge Washington Acosta Orellana, Maricela Gladys Guzmán Suarez
23	90-20-IN	Luis Chérrez Arana y Otros

Fuente: Armijos (2021) p. 40,41. Análisis de la constitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19 en el ámbito laboral

La audiencia fue llevada a cabo en octubre del 2022, los accionante realizaron intervenciones con el fin de dar importancia y validez a sus demandas, de lo cual se destaca que los artículos en mención son regresivos a los derechos y principios constitucionales. Haciendo énfasis en el artículo 16 de la LOAH que abarcan a los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, se señaló que este artículo es inconstitucional al transgredir principios como intangibilidad, irrenunciabilidad, progresividad, seguridad jurídica y derechos laborales como salario digno, vida digna, entre otros, por lo que estos deberían ser protegidos y garantizados con la CRE, en concordancia, también se solicitó que el artículo 18 sea considerado contrario a la carta

magna, fundamentándose en la obligatoriedad de los acuerdos cuando la mayoría de trabajadores acepten el mismo, vulnerando el artículo 327 de la CRE en donde se alega que los acuerdos serán bilaterales y directos.

1.1.5. Marco Conceptual

a. Derecho Laboral

Se define al Derecho Laboral como una rama del derecho que se encarga de regular los aspectos laborales en las relaciones contractuales. Podemos aludir a que el al ser una rama del derecho en el ámbito laboral, este se encarga de establecer garantías para el cumplimiento de los derechos de la parte más vulnerable en una relación laboral como son los trabajadores. Es así como lo menciona **Masabanda (2018)**:

El derecho laboral es una especialización del derecho, que regula las obligaciones laborales, tiende más a la tutela de los derechos de los trabajadores, y lo hace estableciendo un marco mínimo de derechos y garantías, dentro de los cuales deberán desarrollarse las relaciones laborales. (p. 9)

Reyes (2012) estipula que: “El derecho laboral, desde el punto de vista legal, es el conjunto de normas jurídicas que regula las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador” (p. 14). Dicho de otro modo, en un enfoque más jurídico, se refiere a la normativa legal que se encarga de establecer condiciones mediante las cuales puedan estar en igualdad el empleado y el empleador, a pesar de que el empleador se encuentra en una situación de poder y el empleado es el subordinado, sin embargo, se pretende equilibrar los derechos y obligación de ambas partes.

En forma similar, **Gómez (2012)** define al derecho laboral de la siguiente manera:

Se debe entender conceptualmente al derecho laboral como el conjunto de normas impero atributivas que regulan las relaciones entre el trabajador y el

patrón tanto en su aspecto individual como en su aspecto colectivo con el propósito de alcanzar un equilibrio social. (p. 19)

Por lo cual, en un concepto general, se puede manifestar que el derecho laboral además de ser un conjunto de normas también comprende la regulación de la relación laboral, esto con la finalidad de que los trabajadores no estén en una situación inferior que la de sus patronos, por el contrario, se hagan respetar sus derechos a través de las garantías establecidas en los diferentes cuerpos normativos de la materia y en caso de incumplimiento se delimitan sanción.

b. Principios

Al hablar de principios, nos referimos a una serie de ideas relacionadas a valores y preceptos que fundamentan a una norma. Par mayor entendimiento, la palabra principio vienen del latín principium que naturalmente significa el que va primero, es por ello por lo que, adaptándolo al derecho, la palabra principio se refiere a un aspecto que se debe tomar en consideración antes de accionar, es decir antes de aplicar un derecho hay que tomar en consideración los principios bajo los que se rige el mismo.

Un concepto más acertado nos facilita Sandoval y **Delacruz (2019)** los cuales mencionan que:

El concepto de principio tiene como base un axioma que plasma una determinada valoración de justicia de una sociedad, base sobre la que se construyen y erigen las instituciones de derecho y que, en un momento histórico determinado, soporta el contenido de las normas jurídicas de un Estado.

Los principios constitucionales radican en establecer proposiciones que resguarden los derechos establecidos en el mismo cuerpo normativo, en la Carta Magna del Ecuador se atribuyen un sin número de principios como es el de proporcionalidad, igualdad,

buena fe, entre otros, los cuales ayudan al correcto orden y aplicación de los derechos y procesos de la vía jurídica.

En concordancia con lo mencionado y conceptualizando a los principios constitucionales, es importante conocer la opinión de **Fernández (2016)** el cual argumenta que:

Principios generales del derecho son valores, presunciones, ideas y conceptos generales que se encuentran en el espíritu de las leyes y que son determinados por la jurisprudencia y por la doctrina científica; por ejemplo, los valores de libertad, justicia, igualdad y pluralismo político, la seguridad jurídica, la presunción de la buena fe o la proporcionalidad de las sanciones. Sirven para inspirar las leyes, para interpretarlas o para rellenar vacíos legales. (p.13)

c. Relación Laboral

Al referirnos a relación laboral, podemos argumentar que se trata de un mecanismo establecido entre el trabajador y el empleador, con la finalidad de establecer normas para el correcto desarrollo de las actividades laborales. **Trebilcock (2001)** se refiere al sistema en que todos los involucrados, desde las empresas, los representantes de los trabajadores, los trabajadores y de forma directa o indirecta la administración, esto con la finalidad de interactuar para normar bases con las cuales se puedan regir las relaciones de trabajo dentro o fuera de la institución (p.2).

Por otra parte, **Marquet (2003)** argumenta acerca de la relación laboral mencionado que:

La idea de la relación de trabajo ha propiciado la elaboración de toda una teoría a su alrededor que doctrinalmente se conoce, precisamente, como la teoría de la relación de trabajo, la cual originalmente se presentó como una explicación

teórica alterna a la idea del contrato de trabajo para explicar la naturaleza del vínculo que se establece entre el patrón y el trabajador. (p. 522)

Es decir, que la relación laboral se centra generalmente en dos aspectos, siendo el trabajador y el empleador quienes al establecer el vínculo laboral manifiestan su voluntad de inferir normas o principios que deban estar vigentes hasta la terminación de las actividades laborales, siempre que se encuentren en concordancia con la legislación, normas, convenios, leyes y demás organismos reguladores del derecho laboral.

En concordancia con lo mencionado, La **Conferencia Internacional del Trabajo (2016)** alude que:

La relación de trabajo establece un vínculo jurídico entre una persona que realiza un trabajo y la persona en cuyo beneficio es realizado ese trabajo a cambio de una remuneración, bajo ciertas condiciones establecidas en la legislación y la práctica nacionales. (p.19)

d. Intangibilidad

El principio de intangibilidad comprende uno de los más importantes principios consagrados en la CRE, puesto que no solamente comprende el ámbito laboral, sino que también se aplica para todos los derechos humanos y constitucionales. Dentro del ámbito laboral, este principio se sobreentiende que busca que los derechos de los trabajadores no sean modificados por ninguna razón y se los haga respetar sobre toda cosa. **García (2006)** estipula que el principio de intangibilidad tiene un antecedente histórico, esto se debe a que su principal objetivo es proteger los derechos y también las conquistas en el ámbito laboral, dicho de otro modo, comprende una lucha de los trabajadores con el fin de exigir el respeto ante la aplicación del trabajo y todo lo que conlleva.

Dentro del derecho laboral, existen dos principios que son esenciales para el trabajo, estos son el principio de intangibilidad e irrenunciabilidad que benefician al trabajador y deben ser aplicados tanto en el sector público como privado, es por ello por lo que, **Chamba (2013)** menciona que:

Se constituye en una norma garantista para el trabajador porque le imposibilita de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio; y, segundo, proscribire la posibilidad de que el Estado (para el caso de trabajadores del sector público) o los empleadores particulares dispongan libremente de las ocupaciones de sus trabajadores. (p. 120)

De la misma manera manifiesta **Paspuezán (2016)** que: “Los derechos o beneficios otorgados a los trabajadores, una vez concedidos por ley o costumbre no se pueden quitar. Este principio se aplica a toda conquista laboral” (p.21). Es por ello por lo que comprende un principio primordial dentro del área laboral, ya que, al aplicarse en una relación de trabajo, el subordinado estaría en pleno goce de sus derechos y el empleador no puede abusar de su posición de poder para alterar o modificar los derechos que por ley le corresponde al trabajador.

e. Irrenunciabilidad

Otro principio consagrado en la CRE y que es aplicable al sector laboral, es el principio de irrenunciabilidad, un principio reconocido en este ámbito como uno de los más importantes, debido a su conceptualización, ya que muchos autores lo consideran como aquel principio que permite que los derechos se mantengan intactos y no se puedan deslindar de ellos. Sin duda, es uno de los más emblemáticos correspondiente al Derecho Laboral. **Paredes et al., (2006)** argumenta que esto quiere decir que debe prevalecer y cumplirse la norma en cuanto a los acuerdos a los que llegues los trabajadores con sus patrones, este principio tiene como finalidad el pleno goce de los derechos y se vincula estrechamente con otro principio que es el protector, a tal punto que algunos autores lo consideran como derivado de este último (p. 24).

En concordancia, la autora **Albán (2016)** señala que:

La irrenunciabilidad laboral se refiere a la prohibición o imposibilidad que tiene el trabajador para privarse de beneficios como la remuneración, o bonificaciones sociales que la ley lo atribuye, ya que todo tipo de renuncia de este tipo no tendría validez. (p. 26)

En el derecho laboral, tiene sus raíces en la disciplina de ser un derecho protector como se estableció anteriormente, siendo un completo beneficio para el trabajador, que valga la redundancia sus derechos se encuentran protegidos bajo este principio y bajo todas y cada una de las normas aplicables que establecen principios, garantías y derechos. **Castello (2008)** argumenta que:

La irrenunciabilidad de los derechos laborales hunde sus raíces en los fundamentos más profundos de la disciplina y constituye un elemento central de la protección que el Derecho laboral confiere al trabajador, ya que sería un contrasentido que el ordenamiento reconociese un derecho o beneficio y simultáneamente admitiese la facultad del empleado para disponer del mismo. (p. 45)

f. Estabilidad Laboral

Un derecho elemental del cual gozan los trabajadores es la estabilidad laboral, siendo un elemento en la relación contractual de trabajo, este derecho va de la mano de muchos otros como la remuneración justa, vacaciones, prestación de servicios lícitos, subordinación, entre otros, la estabilidad laboral, no solamente debe regir en el sector público que evidentemente es mucho más aplicable, sino también dentro del sector privado, que en muchas ocasiones no se cumple, existiendo así despidos injustificados y más problemas jurídicos. Un concepto clave nos da **Marín (2015)** al manifestar que: “La Estabilidad es un derecho fundamental de los trabajadores, que le garantiza su permanencia en el empleo” (p.12).

La finalidad de este derecho constituye en un derecho constitucional que es el derecho al trabajo, a través del cual se puede alcanzar una vida digna, no solo de manera personal sino también para el núcleo familiar, puesto que al trabajo se percibe una remuneración la cual debe cubrir con las necesidades básicas que se presentan día a día. **Reyes (2017)** establece que:

La finalidad de la estabilidad laboral se fundamenta en el derecho que tiene toda persona de trabajar, es a través del trabajo que toda persona alcanza su realización y dignificación, consigue ingresos para sustentar sus necesidades primarias y secundarias, así como de quienes dependen económicamente del trabajador. (p. 25)

Existen normas legales y jurídicas que protegen este derecho, la Constitución de la República del Ecuador es un claro ejemplo, ya que viene a constituir un derecho constitucional del trabajador y por ende el estado debe garantizarlo, es por ello que se han establecido mecanismos e instrumentos para fomentar la estabilidad laboral y a su vez garantizar los derechos laborales sin perjuicio alguno. El empleador tiene bajo dependencia a un grupo de trabajadores y debe sustentar las necesidades que ellos poseen a través de una fuente fija de trabajo.

g. Flexibilidad Laboral

El concepto de flexibilidad laboral es remotamente básico, puesto que se refiere netamente a la eliminación de las normas laborales, es decir, el patrono accede a ciertas cuestiones de las cuales está dispuesto el empleado, por ejemplo, la modificación de jornada, horario o disponibilidad. **Kabat (2019)** menciona que “En un sentido amplio, la flexibilidad laboral es la ausencia de regulaciones de la relación obrero/patrón. En un sentido más acotado, la flexibilidad laboral es la eliminación o el debilitamiento de las leyes laborales previas” (p.2).

Acotando al autor y de una manera más claro y más entendible **Guerrón (2016)** corrobora que:

El principal objetivo de la flexibilidad laboral es disminuir o eliminar el principio de la continuidad de la relación laboral también denominado estabilidad laboral, a través de la posibilidad de suscribir contratos individuales de trabajo por períodos cortos de tiempo, renovables; hecho que se denomina flexibilidad externa, y que indudablemente debilita la capacidad organizativa de los sindicatos y aún compromete su existencia. (p. 48)

Esto quiere decir que esta figura jurídica laboral tiene serias contradicción con la estabilidad laboral, recordando que constituye un principio constitucional y en relación a los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad, este derecho no puede vulnerarse por más que exista voluntad de ambas partes, sin embargo, la flexibilidad laboral se ve inmersa muy íntimamente a los contratos por periodos, puesto que no existe un contrato sino que únicamente por una temporada determinada el trabajador acude a laborar recibiendo su remuneración acorde al tiempo o especie trabajado.

En muchos países la flexibilidad laboral es una figura jurídica legal ya que no afecta directamente a los derechos del trabajador, sino que se lo ve como un mecanismo que optan los empleadores con la finalidad de brindar trabajo a quienes se encuentran desempleados, aunque no se brinde la estabilidad laboral, se estaría direccionando a cumplir con el derecho al trabajo, así como a una remuneración y a los beneficios que se les atribuye.

h. Remuneración

Como ya se mencionó con anterioridad, la remuneración viene a ser parte de una gama de derechos que posee el trabajador, la cual debe ir conforme las horas trabajadas. **Barriga y Rendón (2016)** mencionan que la remuneración es “La cantidad que percibe

el trabajador como contraprestación por los servicios prestados al empleador, siempre que sea de libre disposición” (p. 54). Es menester recordar la remuneración ha sido un eje controversial, puesto que, por la necesidad de trabajar, existen patronos que remuneran a sus trabajadores menos de lo establecido en la ley o menos de lo que merecen por la jornada que realizan, sin embargo, actualmente se trata de erradicar esta problemática con la finalidad de no afectar los derechos de los trabajadores y de esta manera tampoco vulnerar los demás derechos que vienen conexos a este.

Referente a lo que constituye a la remuneración el autor **Cosmópolis (1986)** lo conceptualiza como:

Es todo aquello que el empleador debe al trabajador como consecuencia de la relación de trabajo, y comprende lo que se abona en dinero como en bienes o en servicios; con carácter actual o diferido; calculado por tiempo, por unidad de producción o de cualquier otra manera; y ya sea que se le denomine remuneración, retribución, sueldo, jornal, honorario, emolumento o de cualquier otro modo. (p. 214)

En otras palabras, lo que el autor nos trata de exponer, es que la remuneración viene a ser un elemento más de la relación laboral, en donde por el servicio que presta el trabajador se le otorga en especie o en dinero lo que le corresponde, de esto se encarga el empleador, este derecho puede ser calculado de muchas maneras, ya sea por las horas trabajadas, por el producto o por unidad de trabajo, así mismo queda tanto a discreción de ambas partes de qué manera se cumple con esta obligación ya sea a plazos, en un determinado tiempo o de otro modo, siempre velando que el acuerdo al que lleguen este apegado y no se vaya en contra de lo que establecen las normativas legales tanto nacionales como internacionales.

i. Jornada Laboral

Son muchos los elementos que se ven inmersos dentro de un vínculo laboral, uno de los más esenciales es la jornada laboral, pues es la encargada de delimitar el tiempo que el empleado realiza sus actividades de trabajo, lo que trae consigo un elemento ya mencionado como es la remuneración, puesto que de acuerdo con la jornada laboral existirá una justa remuneración. De acuerdo con lo que menciona **Lastra (1997)** la jornada laboral es “El tiempo que día a día se consagra para ejecutar una actividad laboral mediante contrato por el trabajador, corresponde al tiempo de trabajo diario” (p. 424).

De la definición que antecede, también es análogo lo que establece **Monesterolo (2013)** por lo que:

Hablar de jornadas de trabajo es referirnos a unos de los aspectos esenciales de la organización del trabajo en particular, y de las condiciones de trabajo en general, entendiendo por estas últimas las “circunstancias en que los servicios son prestados por el trabajador”. (p. 62)

El autor nos refiere una gran definición de lo que son las jornadas laborales o jornadas de trabajo, por lo que, hay que resaltar dos aspectos importantes ya mencionados por ambos autores, en primer lugar la jornada laboral es un elemento esencial en una relación contractual de trabajo y en segundo lugar corresponde al tiempo que presta el trabajador para realizar la prestación de sus servicios, por lo que de acuerdo a las horas dedicadas a su trabajo y conforme lo dispuesto en el contrato individual o colectivo de trabajo deberá ser remunerado conforme y bajo la ley.

Finalmente, conforme varios autores, mencionan que la jornada laboral en los últimos tiempos ha sido regulada, puesto que, en la antigüedad al no establecer un tiempo determinado para ejercer el trabajo, los patronos se aprovechaban y exigían que

trabajen excesivamente, existiendo explotación laboral, actualmente se han implementado normas y leyes que regulan este aspecto para no caer en violación de derechos.

j. Reducción

La palabra reducción proviene del verbo reducir, el cual se lo puede establecer con los sinónimos de disminuir, acortar o aminorar, este término es utilizado para referirse a que de algo que se considera un todo, se retira una cierta cantidad, quedando menos de su origen. De acuerdo con lo que manifiesta **Jonhson (2017)** “la palabra reducir proviene de un vocablo “reducere” que se divide en dos partes, la primera que es “re” que significa volver atrás y la segunda “ducere” que se refiere a conducir” (p. 2).

Al establecer este término en el área del derecho laboral, existen dos tipos de reducción que en donde se puede aplicar, la primera que es la reducción salarial y la segunda la reducción de la jornada laboral, estas acciones se ven aplicadas ya sea a pedido del empleador o por voluntad del empleado, actualmente, se ha escuchado como estas figuras del área laboral se han visto con regularidad en los lugares de trabajo, ya que, debido a la pandemia, existió una pérdida económica y pérdidas de fuentes laborales, creando una crisis que afectaba a las empresas y a los trabajadores.

Con la finalidad de preservar la estabilidad laboral, surgió la reducción del salario, la cual tenía que ser proporcional a las jornada laboral, existiendo la reducción salarial y la reducción de la jornada de trabajo como medidas emergentes, **Naranjo y Subía (2020)** menciona que la reducción del salario se refiere a la disminución de la paga que recibe el empleado, así mismo la reducción de la jornada laboral se entiende al momento en que el trabajador labora menos horas de las pactadas en un inicio en el contrato establecido con el empleador (p. 12).

k. Irretroactividad

Al hablar de los principios laborales, es imprescindible referirnos al principio de irretroactividad que se rige en las leyes, este principio nace en el derecho canónico y se fue formando con el concepto de que la ley debe velar por el futuro de los derechos individuales y colectivos, por lo que no podrán establecer consecuencias a los actos pasados. De esta manera lo determina **Moreno (2005)** “una ley solo puede regir el futuro de los pueblos y por lo tanto jamás podrá establecer consecuencias jurídicas a actos, hechos o situaciones que ya hayan ocurrido” (p. 3).

Por otra parte, **Pozo (2020)** menciona que el principio de irretroactividad es conexo a la seguridad jurídica, esto se debe a que se debe garantizar la aceptación de los individuos con relación a los demás ciudadanos y con el estado, de lo que se garantiza el pleno cumplimiento tanto de los derechos como de las obligaciones (p. 1). Por lo que se puede deducir que las normativas legales nunca pueden ser retroactivas y que únicamente se dediquen a regular los actos anteriores a la sanción establecida.

A pesar de las garantías que ofrece la norma suprema o normativas vigentes en los distintos territorios, aún se encuentra en disputa la retroactividad de la cual se desprende que está prohibido que una normativa tome en cuenta los actos pasados, así lo establece, **López (2016)**:

A pesar de esas ganancias brindadas por la Constitución, sigue en pie el problema de qué ha de entenderse por retroacción, es decir, el de la fijación del punto a partir del cual la incidencia de una ley sobre hechos y situaciones del pasado o provenientes del pasado está prohibida. (p. 79)

Finalmente podemos comentar que **Suárez (2020)** establece que la retroactividad corresponde a una secuencia provisional de las normativas legales, de lo cual su aplicación actual también corresponde a hechos que se establecieron con anterioridad

a su aprobación y vigencia, por lo que se considera que el juzgamiento corresponde a una ley derogada (p. 11). Por lo que la irretroactividad de las leyes consiste en que únicamente se aplicaran a los hechos o actos, las normas vigentes, de lo cual también hay que tomar en cuenta que estas normativas no podrán ejecutarse en caso de que se vea en peligro algún derecho o principio con la retroactividad.

I. Acuerdos

Se puede considerar a los acuerdos como aquellos compromisos de los cuales son participes dos o más personas contrastando sus diferentes opiniones en relación con un tema. **“La importancia de los acuerdos” (2021)** manifiesta que para que estos acuerdos tengan validez las partes pueden presentar sus distintos puntos de vista correlacionados con una propuesta para cada punto establecido, en base a los diversos argumentos y con lo propuesto, esto conlleva finalmente a un acuerdo que será aceptado por las dos partes (p. 13).

Se constituyen como acuerdos a aquellos convenios que se realizan entre dos o más personas sean naturales o jurídicas. **García (2006)** menciona que para que un acuerdo sea considerado correcto debe existir el acuerdo de las partes en un determinado tema, así como la voluntariedad de celebrar dicho acuerdo (87). Los acuerdos en el área del derecho pueden surgir en cualquier rama del derecho sea civil, penal, laboral, notarial, familia, administrativo, etc. Sin embargo, en el ámbito laboral los acuerdos laborales pueden ser de manera individual o colectiva y generalmente se los da entre el empleador y el empleado para regular aspectos que se desarrollan dentro de la relación laboral.

En una empresa se presentan los acuerdos colectivos, que se basan en lo establecido en las legislaciones laborales con la finalidad de abarcar el orden de los aspectos que relacionan en el trabajo. **García (2006)** expresa que estos acuerdos “No entrañan una transformación radical del sistema de negociación colectiva, pero le añaden un nuevo

ingrediente que se caracteriza sobre todo por su mayor cercanía a los problemas de la empresa y sus menores exigencias formales” (p. 85).

m. Preservación

El término preservar nace del latín *praeservare*, de la cual se deriva el prefijo *para* que significa adelante, seguido del verbo *servare* que significa reservar, por lo que la palabra en su totalidad tiene como significado resguardar, mantener y proteger con el fin de que quede intacto lo que se pretende conservar. Por otra parte, preservar corresponde a un verbo del cual no existe mayor conceptualización, sin embargo, **Bembibre (2011)** lo describe como el mantenimiento de algún objeto, persona o espacio del cual se pueda enfrentar a daños que puedan dañar su integridad a posibles amenazas o daños (p.1). Para poder llegar a la preservación, es indispensable que exista también un compromiso frente al objeto, persona o espacio que corre el riesgo de daño y brindar protección absoluta para que no se vean alterados.

La acción de preservar se puede aplicar en muchos aspectos incluso en áreas del derecho como son principios, derechos y obligaciones, para lo cual la misma autora **Bembibre (2011)** alude que, en las naciones, los aspectos jurídicos en beneficio de la sociedad, el estado es el encargado de velar, proteger y preservar los intereses individuales y colectivos (p. 1). Una vez entendido el papel que debe brindar el estado, este debe asegurarse que ninguna persona natural o jurídica o inclusive nuevas normativas causen daño a los aspectos jurídicos como derechos, garantías, principios y demás de cada uno de los ciudadanos.

n. Pandemia

Una pandemia es considerada como un brote epidémico difícil de detener que no solamente afecta a un pequeño sector, sino que abarca a todo el mundo. De acuerdo con lo que manifiesta “**Fase Actual de la Pandemia**” (2020)

Para que una enfermedad se la pueda considerar y aceptar como pandemia, debe ser muy contagiosa e infectabilidad y a su vez también que se traslade fácilmente desde un sector territorial a otro. Sin embargo, una característica que no es compatible es la mortandad que pueda causar dicha enfermedad. (p. 23)

En concordancia con el autor **Zerón (2020)** expresa que la pandemia es un brote epidemiológico de una enfermedad que afecta a los distintos grupos de personas, su principal característica es que se considera como una enfermedad muy contagiosa que se extiende en diversos países de los distintos continentes (p. 182). Por otra parte, la Organización Mundial de la Salud (OMS) establece características para que una enfermedad sea considerada y tratada como una crisis sanitaria, siendo las siguientes:

1. Que surja un nuevo virus para el cual no exista un tratamiento para prevenirlo hasta después de su aparición.
2. Que el virus este en la posibilidad de causar efectos graves en la salud, afectaciones a los órganos vitales o incluso la muerte
3. Que el virus sea de fácil contagio.

El desarrollo de una pandemia afecta a todos los ámbitos cotidianos, a tal punto de recurrir al aislamiento de la población, paralizando las actividades diarias como asistir a las escuelas, acudir a los trabajos, turismo, entre otros. **Abellán et al. (s.f)** expresa en relación con la pandemia por Covid-19 que los centros de como teatros, parques y cines tuvieron la que tomar medidas emergentes como cerrar sus puertas, otro aspecto que tuvieron que afrontar fue el hecho de que los ancianos o personas mayores para salvaguardar su vida tuvieron que encerrarse en sus domicilios, enfrentando soledad, demencia y demás aspectos que tuvo como consecuencia la pandemia (p.68).

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo General

El objetivo general radica en “Analizar de qué manera los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo garantizaron la aplicabilidad de los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad en tiempos de pandemia en el Ecuador”; el cual se ha cumplido a través del estudio y análisis de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria en concordancia con los principios, derechos y garantías estipulados en la Constitución de la República del Ecuador, este análisis se logró mediante investigación y métodos de lectura proveniente de los antecedentes históricos, doctrinales, legales y jurisprudenciales.

1.2.2. Objetivos Específicos

El primer objetivo específico corresponde a “Identificar el régimen jurídico establecido para los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo en el Ecuador”; para lo cual fue necesario realizar un estudio normativo y analizar el procedimiento legal utilizado para la expedición de la LOAH, con el objetivo de determinar las normas legales, acuerdos ministeriales y demás disposiciones jurídicas legales que dieron paso a la aplicabilidad de los acuerdos laborales establecidos para modificar las condiciones laborales y preservar las fuentes de trabajo. A su vez, se utilizó una investigación bibliográfica que abarca la comprensión de conflictos normativos para entender el proceso adecuado respecto a la interpretación de disposiciones legales con el fin de dar protección de los derechos, principios y garantías que ofrece la Constitución.

El segundo objetivo conlleva en “Determinar de qué manera el principio de intangibilidad e irrenunciabilidad se cumplió en las relaciones laborales en tiempos de pandemia en el Ecuador”; por lo cual, se ha realizado un análisis crítico doctrinario

respecto a la incidencia de las figuras laborales dadas durante la pandemia en relación a los principios que son garantizados por la Constitución de la República del Ecuador, además se tomo a consideración lo que determina cuerpos normativos internos e internacionales respecto a las garantías en las relaciones laborales.

Finalmente, para dar cumplimiento al tercer objetivo dirigido a “Discutir si los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo establecidos en el ordenamiento jurídico ecuatoriano permitieron que se cumpla con la aplicación del principio de intangibilidad e irrenunciabilidad”, se puso en práctica una encuesta que consta de 23 preguntas dirigida a los trabajadores del sector privado que se sometieron a la suscripción de acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, siendo se suma importancia 15 preguntas direccionadas a obtener información acerca de la voluntariedad, modificación salarial, conocimiento de las normativas, principios y derechos, aplicación de principios, satisfacción de necesidades personales y familiares y la correcta aplicabilidad de los acuerdos ministeriales establecidos en el artículo 16 de la LOAH.

CAPITULO II.- METODOLOGÍA

La presente investigación que tiene como temática “Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo: aplicabilidad del principio de intangibilidad e irrenunciabilidad en tiempos de pandemia” es de fundamental aplicación para el sector laboral y aplicación de los principios, derechos y garantías constitucionales para los trabajadores del sector privado y mucho más en estos tiempos que no solamente nuestro país sino a nivel mundial ha existido una crisis económica, social, laboral, etc., debido a la pandemia que surgió en el año 2019, cabe mencionar que la Carta Magna del Ecuador reconoce y establece garantías para que en la relación laboral prevalezca la parte más vulnerable es decir el trabajador, sin embargo, estos preceptos no han sido llevados a cabo con totalidad, poniendo en discordia el cumplimiento de principios importantes como son la intangibilidad e irrenunciabilidad.

Una vez enfatizado los preceptos más importantes de la investigación, es necesario conceptualizar a la metodología, con la finalidad de que sean entendidos de mejor manera los métodos que se utilizarán y serán explicados posteriormente. Es así como, la metodología se define como los métodos aplicables en el desarrollo de una investigación y que tiene como objetivo final detallar minuciosamente los procesos que se implementarán para alcanzar los resultados que se desea. Finalmente, la metodología corresponde a un instrumento que forma parte de la investigación, esto se debe a que la correcta utilización de las técnicas dará mayor realce y validez a la misma, obteniendo resultados veraces y de igual manera alcanzado los objetivos propuestos.

2.1. Materiales

Los recursos materiales conllevan los gastos que se producen para la realización de la presente investigación, siendo los siguientes: pasajes y viáticos que utilizó el autor para movilizarse a los distintos lugares para obtener información de entidades

relacionadas a la temática, así como de la aplicación de encuestas; también se tomó en cuenta bibliografías en físico y digital de donde se obtuvo información para el desarrollo de la investigación; se utilizó resmas de papel bond tanto para la impresión de encuestas como de impresión del trabajo final de investigación, anexo a este punto, se considera el mantenimiento de impresora y cartuchos.

Finalmente se considera el internet y computadora portátil como materiales primordiales para sustentar la investigación con información encontrada en los repositorios de las distintas universidades que únicamente se puede encontrar por estos medios teniendo como un presupuesto aproximado de 340 dólares, para lo cual los recursos financieros que se requieran y desprendan de la presente investigación serán solventados única y exclusivamente por el autor, el cual dispone de los recursos económicos necesarios para desarrollar de forma correcta el proyecto de investigación

2.2. Métodos

2.2.1. Nivel o tipo de investigación

Investigación Descriptiva. – Dentro de la investigación se utilizó la investigación descriptiva, debido a que, se detalló las circunstancias, situaciones, factores y hechos que provocaron que los acuerdos de preservación de fuentes de empleo afectaran al trabajador de forma directa y detallar en qué grado se aplicaron los principios consagrados en la Constitución de la República de Ecuador por razón de la estabilidad laboral que se pretendió conservar a raíz de la pandemia Covid -19.

2.2.2. Métodos de investigación

En el desarrollo de la presente investigación se utilizaron métodos que fueron importantes a lo largo del proceso, siendo así el método analítico, cualitativo,

cuantitativo y descriptivo, los cuales sirvieron para dar un mayor enfoque a las ciencias sociales y a las situaciones que se generaron en el entorno social.

Método Analítico. – Este método tuvo como objetivo observar delicadamente el problema jurídico para su análisis, se describió la problemática y se la analizó, en esta investigación se procedió a determinar y explicar cada uno de principios constitucionales que respaldan al trabajador y a su vez se ven relacionados con los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo establecidos en la LOAH y así se obtuvo resultados eficientes y verídicos.

Método Cualitativo. –Este método busca profundizar un fenómeno para entender su cometimiento, el investigador mantiene la neutralidad hasta llegar a un punto clave, obteniendo un resultado arraigado de una lógica, en esta investigación se pudo demostrar la falta de aplicación de los principios constitucionales del trabajador en el artículo 16 la LOAH frente la crisis mundial sanitaria provocada por el Covid-19.

Método Cuantitativo. Fue indispensable adquirir una muestra de manera aleatoria, que represente a una determinada población del cual va a ser objeto de estudio en la presente investigación. A través del método cuantitativo nos fue permisible observar cómo conocemos la magnitud que atañe esta problemática, dicho de otra manera, es el método más prolijo en donde se pudimos relacionar la variable dependiente con la variable independiente dentro del sector laboral, además de demostrar la aplicabilidad de la norma al momento de establecer acuerdos entre las partes intervinientes en una relación laboral.

Método Descriptivo. –Fue importante utilizar el método descriptivo en el desarrollo de esta investigación pues fue menester describir las características de los conceptos básicos del derecho laboral y de esta manera examinar si de acuerdo con las características se estaba aplicando el principio de irrenunciabilidad e intangibilidad

con la implementación y aplicación de los acuerdos directos entre el patrono y empleado en la nueva ley que se expidió con el fin de establecer medidas urgentes ante la pandemia mundial.

2.2.3. Fuentes de recolección de información

Para fundamentar la investigación se procedió a utilizar fuentes primarias las cuales fueron receptadas directamente de relatos y conocimientos de los trabajadores bajo dependencia, empleadores privados que se acogieron a los acuerdos laborales e inspector de trabajo del cantón Ambato provincia de Tungurahua. A su vez, también se aplicaron fuentes secundarias, ya que se utilizó información escrita como fue la bibliografía física, además de trabajos de tesis relacionados a este trabajo de investigación.

Fuentes primarias. –De las fuentes primarias es decir de las encuestas realizadas se pudo obtener información que ayudaron a verificar la hipótesis de esta investigación

Fuentes secundarias. –Es la fuente que se creó posterior a la primera, estableciendo interpretaciones de lo que ya está publicado o emitido. Se utilizó bibliografía virtual y física para poder llegar a los objetivos planteados.

2.2.4. Técnica de Investigación

Técnica de observación. - Se empleó una técnica de observación que nos permitirá recoger información mediante fenómenos, hechos reales e investigaciones sociales que se van desarrollando en el entorno laboral donde se han suscrito los acuerdos de preservación de fuentes de empleo entre el empleador y el empleado.

2.2.5. Instrumentos de Investigación

Para la obtención de datos y desarrollo de la investigación se utilizó como instrumentos:

Encuesta. – Se puso en práctica encuestas en base para la obtención y recolección de información de fuentes primarias lo cual aporta de manera significativa a la investigación. Esta encuesta permitió identificar la población afectada, estuvo dirigido a empleados del sector privado, en donde se empleó cuestionarios para obtener información sobre la problemática.

Para poder emplear el método cuantitativo a través de las encuestas en esta investigación, se determinó la población inmiscuida en el tema de estudio, para lo cual se tomó en cuenta a los trabajadores del sector privado del cantón Ambato provincia de Tungurahua, por lo que se especifica de la siguiente manera:

Tabla 5:

Población

UNIVERSO	
Población perteneciente a la provincia de Tungurahua	514.354
Población perteneciente al cantón Ambato	287.282
Población económicamente activa del cantón Ambato	127.889
Población de empleados privados con contratos registrados en el SUT del Cantón Ambato (tamaño de la población)	19.682

Nota: Detalle de la población según el Fascículo del cantón Ambato

Fuente: Ministerio del Trabajo - SUT (2022)

Muestra

Para poder obtener la muestra de acuerdo con el tamaño de la población para ejecutar las encuestas, se utilizó la aplicación Netquest, mediante el siguiente link: <https://n9.cl/di4j7>. Para lo cual se han ingresado los siguientes datos para la obtención del resultado:

Nivel de confianza: 95%

Margen de error: 5%

Tamaño del universo: 19.682

Arrojando el siguiente resultado de acuerdo con la aplicación utilizada:

Muestra: 377 personas

CAPITULO III.- RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados y Análisis

3.1.1. Régimen jurídico establecido para los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo

La pandemia por Covid-19 afectó gravemente a todos los países del mundo, Ecuador no fue la excepción, el país cayó en una crisis económica compleja debido a que las empresas públicas y privadas perdían ingresos y frenaba la circulación monetaria, agregando que muchos negocios tuvieron que cerrar sus puertas, el sector del turismo también se vio afectado pues el confinamiento no permitía que este sector se desarrollara con normalidad y así progresivamente varios sectores sufrieron las secuelas que iba dejando la pandemia.

En marzo del 2020, el gobierno de Lenin Moreno decretó un estado de emergencia sanitaria mediante el Acuerdo Ministerial No 00126-2020 y publicado por el Registro Oficial, debido al sin número de contagios y muertes que atravesaba el país debido a la pandemia. **Armijos (2021)** establece que, una vez dictado el estado de emergencia, el Ministerio de Trabajo expide el acuerdo ministerial No. MDT-2020-076 (2020) con la finalidad de regular el trabajo virtual o teletrabajo mientras duraba la emergencia sanitaria y evitar la propagación del virus (p. 12).

Como ya se mencionó, una figura inherente que apareció fue el teletrabajo, para lo cual **Monesterolo (2020)** argumenta que: “La modalidad del teletrabajo, entendida como una forma de prestación de servicios de carácter no presencial, haciendo uso de las tecnologías de la información y comunicación, ya se aplicaba tímidamente en el Ecuador” (p.86). De esta manera se buscaba cumplir con las actividades laborales

desde el hogar y a su vez salvaguardando la salud que ha venido afectando a miles de ecuatorianos, sin embargo, el teletrabajo no coadyuvo a la reducción de puestos de trabajo, por este motivo se tuvo que implementar medidas emergentes para tratar de velar y proteger los derechos de los trabajadores.

No fue sino hasta el 16 de marzo del 2020 que el presidente Constitucional del Ecuador emite el **Decreto No. 1017 (2020)** indicando el estado de excepción por sesenta días debido a la calamidad pública en todas las provincias del país. De esta manera se empiezan a restringir derechos como la libertad de reunión, tránsito, asociaciones, entre otras. Hay que mencionar que el estado de excepción, según **Melo (2012)** menciona que “Los estados de excepción también son concebidos como “regímenes jurídicos especiales”, los cuales tienen lugar en circunstancias excepcionales, las mismas que amenazan con desestabilizar el orden público constituido en un Estado” (p.19).

A partir del estado de excepción, se limitan derechos y a su vez se establecen mecanismos para dichas restricciones y se justifica la limitación de los derechos, estableciéndose así que su objetivo es que se respete la cuarentena establecida con anterioridad debido a la pandemia, evitar los contagios masivos y precautelar la salud. En lo referido, en síntesis, el estado puede restringir de manera equitativa y adecuada siempre y cuando no altere otros derechos que se encuentren bajo los principios de intangibilidad, irrenunciabilidad, interdependientes y de igual jerarquía.

La pandemia mundial y crisis sanitaria por Covid-19 alteró gravemente al diario vivir de las personas en todo el mundo, el ámbito de salud se vio afectado, seguido de la educación, la economía y lo laboral, es por ello que a raíz de la problemática se adoptan medidas para reducir los efectos de la pandemia de una u otra manera respaldar los derechos laborales y suplir normas aparentemente antiguas con reformas que ayudarían a reactivar el sector económico y potenciar las capacidades y

emprendimientos locales sin dejar de lado los principios, derecho y garantías tanto de la norma suprema como del Código de Trabajo.

Debido a las complejas y diversas situaciones que se ha visto inmerso el sector laboral debido a la crisis sanitaria a nivel mundial, en Ecuador se ha expedido configuraciones emergentes en las normativas legales que rodean al derecho laboral, existiendo evidentemente cambios en la situación de los trabajadores. La crisis sanitaria mundial por Covid-19 afectó a la clase obrera, afectando a la estabilidad laboral, al salario y a la modalidad de trabajo, es por ello por lo que para contrarrestar los efectos de la pandemia y salvaguardar la estabilidad laboral, se implementaron nuevas normas en las distintas áreas del derecho

De esta manera se expidió una normativa denominada Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 (2020) o también conocida por su abreviatura como LOAH dentro de la cual se tratan temas de estabilidad laboral, preservación de fuentes de trabajo, acuerdos bilaterales, reducción de la jornada laboral, reducción salarial, contratos emergentes, entre otros. Es por ello por lo que **Rodríguez y Atienza (2020)** establecen que:

A consecuencia de la declaración del estado de alarma y de las medidas adoptadas para contener la pandemia se han producido diversas situaciones de incumplimiento contractual. Además de constituirse como una circunstancia de fuerza mayor, la imprevisibilidad y la inevitabilidad de esta situación podría justificar la modificación de lo pactado en el contrato y atemperar las consecuencias del incumplimiento. (p. 259)

La expedición de esta normativa surge a partir del del oficio No. MEF-VEF-2020-O propuesto por el Ministerio de Economía y Finanzas con fecha del 16 de abril del 2020, en el cual a la misma fecha Lenin Moreno, Presidente Constitucional del Ecuador envió a la Asamblea el proyecto emergente de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 (LOAH) en legal y debida

forma como se establece en el artículo 120 numeral 6 de la CRE en donde se le da la potestad de expedir normas, para lo cual conforme lo expresa **Armijos (2021)** enuncio que la ley orgánica presentada al Consejo de Administración Legal conocido como CAL, empezó a analizar dicha normativa por cuatro días correspondientes al primer debate y tres días estimados para poder establecer el segundo debate (p. 14).

Siguiendo con el orden jerárquico para poder declarar aprobada la LOAH se envió el 9 de junio del mismo año al órgano Ejecutivo, encargado de vetar la ley y por última instancia llego a la Asamblea Nacional quien aprobó de manera totalitaria el proyecto de ley el 19 de junio. Para lo que tres días después ya se encontraba publicada por el Registro Oficial, desde el primer día de vigencia la nueva ley ya generaba controversias por el contenido que abarcaba y regulaba en el sector laboral.

En síntesis, en la siguiente tabla se encuentran los acuerdos ministeriales que se dieron para el cumplimiento de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario:

Tabla 6:

Acuerdos Ministeriales para la aplicación de la LOAH

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

Fuente: Torres (2022) Constitucionalidad de los acuerdos suscritos entre trabajador y empleador durante la emergencia sanitaria conforme a la jerarquía normativa

La LOAH corresponde a una ley de carácter orgánico, la cual busca establecer respuestas, alternativas y regulaciones en todos los sectores que se vieron afectados en la pandemia. En el ámbito laboral, se presentaron artículos que pretendían regular aspectos en honor a la flexibilidad laboral, por lo que se trataron temas de reducción salarial, reducción de la jornada de trabajo, contratos emergentes, vacaciones anticipadas y afectaciones a las aportaciones de la seguridad social. La vigencia establecida es de un año, sin embargo, podrá ser renovada por otro año más, por lo que se entiende que la ley podrá tener una vigencia de no más de dos años en los casos que se requiera.

Posteriormente, en octubre del 2020 se expide el Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (RGLOAH), el cual menciona en su primer artículo que su finalidad es establecer preceptos para la correcta aplicación y el desarrollo de la LOAH. Por lo que en el Capítulo III en la Sección I, se menciona acerca del articulado de la LOAH en cuanto a los acuerdos para preservar las fuentes de trabajo, dejando plasmado cuatro artículos primordiales. El artículo 11 menciona que se deben respetar en su totalidad los acuerdos establecidos entre el trabajador y el empleador, haciendo una excepción en cuanto a la disminución del SBU en proporción a la jornada laboral, así mismo cuando se incurra en renuncia de derechos o los mismos se vean limitado.

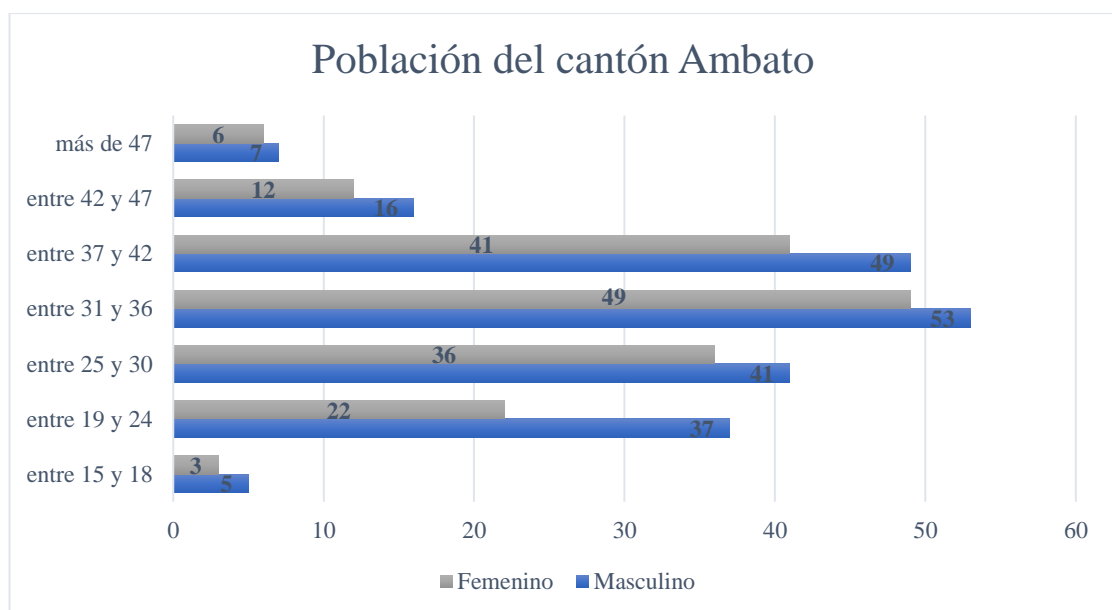
Por otra parte, en el siguiente artículo menciona la primacía del acuerdo, haciendo alusión a que el acuerdo establecido tendrá una prevalencia sobre cualquier otro acuerdo por el tiempo estimado de vigencia. Y en los dos últimos artículos de esta sección, los artículos 13 y 14 del RGLOAH, estipulan acerca de la indemnización en caso de que el acuerdo abarque el despido y también de la liquidación en caso de que la empresa se vea en la necesidad de suscribir acuerdos por la crisis económica y sin embargo el trabajador no accede a un acuerdo, por lo que se deberá empezar el proceso de liquidación por motivo de fuerza mayor.

Una vez ya analizado el ordenamiento jurídico establecido para la aplicación de los acuerdos laborales, siendo estos los acuerdos ministeriales, la LOAH y el RGLOAH, se comprueba que los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo son de legal aplicación, siempre que se tenga en cuenta y en primer lugar a las normas superiores de acuerdo a la CRE y a la pirámide de Kelsen, es decir, que se debe observar la aplicación de principios, derechos y garantías constitucionales para la ejecución y aplicación de cualquier acuerdo entre el empleador y el trabajador.

Procedentemente, para el análisis de la aplicación de principios y derechos establecidos en la norma suprema correlacionado a la vigencia de la LOAH cuya finalidad era la preservación y sostenibilidad de las fuentes laborales, así como la estabilidad laboral de los trabajadores que se encontraban realizando sus actividades en los lugares de trabajo que sufrieron crisis económicas debido a la pandemia por Covid-19, se pudo constatar a la parte afectada mediante las encuestas realizadas a la población económicamente activa del cantón Ambato, provincia de Tungurahua, en la siguiente figura:

Figura 3:

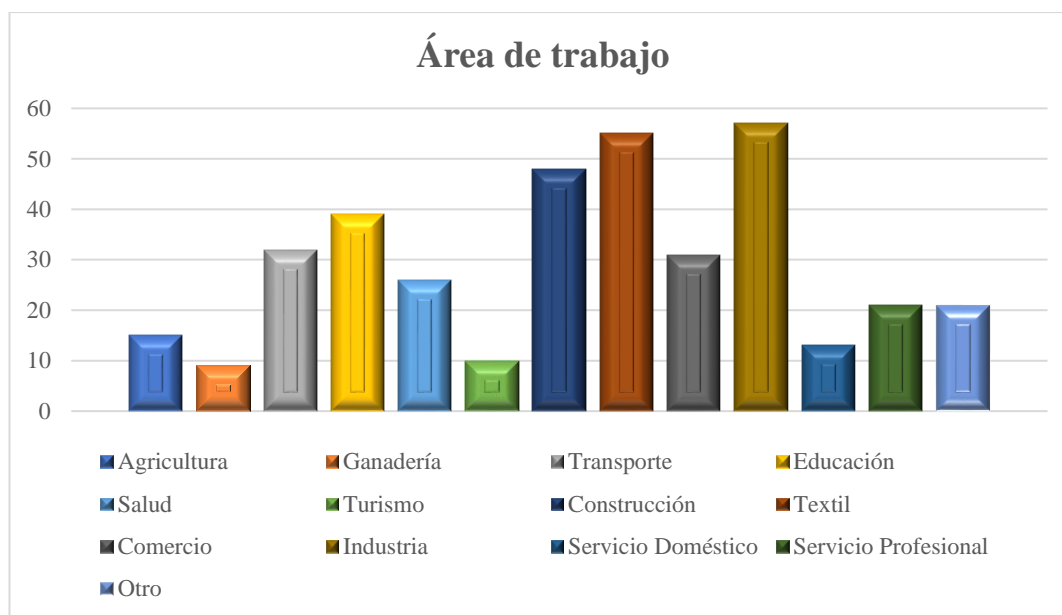
Población económicamente activa del cantón Ambato



De la figura expuesta, se deduce que del 100% de la población que está comprendida por 377 trabajadores del sector privado registrados en el SUT (sistema único de trabajadores), se desprende que 169 son mujeres y que 208 son hombres, en un rango de edad comprendido entre 19 y 42 años. Por lo que, al haber encuestado al número de trabajadores estimado, se deslinda que se podrá realizar el análisis pertinente del tema de la aplicabilidad del principio de intangibilidad e irrenunciabilidad en los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo en tiempos de pandemia. De esta manera, también es importante conocer a que sector laboral pertenece la población, con la finalidad de analizar a que área afectó en mayor proporción la aplicabilidad de los acuerdos laborales.

Figura 4:

Sector laboral de los trabajadores bajo dependencia

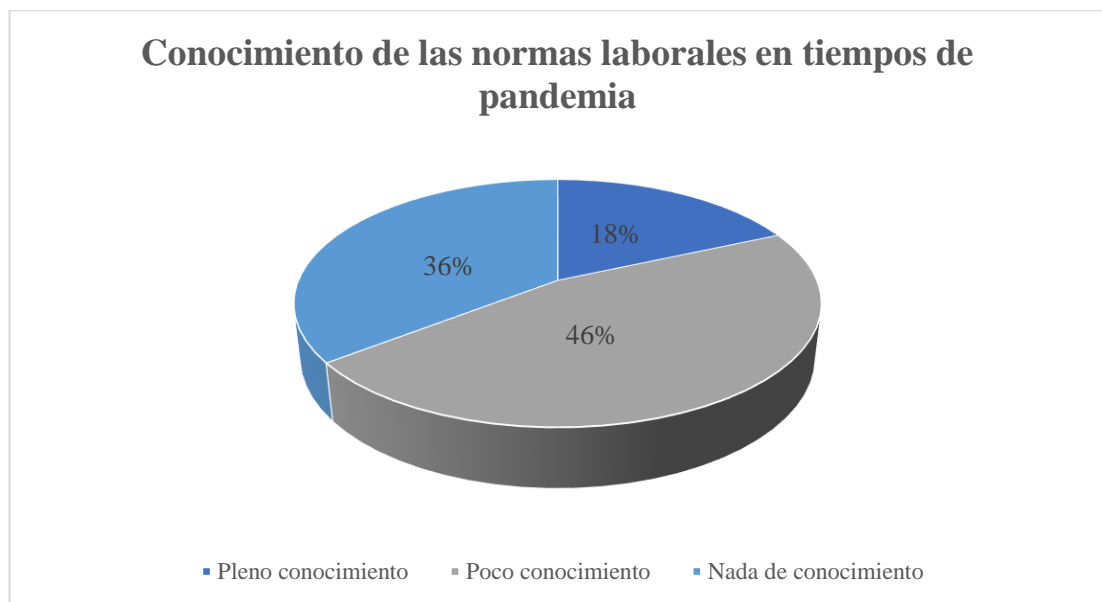


Con la figura observada, se puede aludir que para la aplicación de las encuestas se obtuvo respuestas no solamente de un solo sector laboral, por el contrario, existe variedad de trabajadores de las distintas ramas laborales que accedieron al instrumento de la investigación que es la encuesta. También se puede mencionar que la población pertenece en gran mayoría al sector de la industria, al sector textil y al sector de

construcción, por lo que estas tres áreas laborales se encontraban más expuestas a sufrir crisis económicas para posteriormente aplicar los acuerdos para preservar la estabilidad laboral. Para continuar con el análisis de la temática, es concordante tener en cuenta el nivel de conocimiento de los trabajadores bajo dependencia de la expedición de normas laborales durante la pandemia por Covid-19, por lo que la información mediante encuestas la podemos observar en la siguiente figura:

Figura 5:

Nivel de conocimiento de las normas laborales en tiempos de pandemia



La Constitución al ser garantista de derechos, debe encargarse de la promulgación y conocimiento de las normas expedidas con su respectivo contenido, para que las partes afectadas puedan ejercer sus derechos con plenitud y establecer medidas correctivas para la correcta aplicación de las normativas. Es indispensable que los trabajadores y empleadores conozcan el contenido de las normativas laborales que se van generando a lo largo del tiempo para que se puedan efectivizar sus derechos y observar las posibles vulneraciones. De los resultados obtenidos, encontramos que el 46% de la población tuvo poco conocimiento de las normas laborales expedidas durante la pandemia, el 36% no tenía ningún conocimiento, mientras que solamente el 18% de la

población conocía de las normas que ayudaban a preservar la estabilidad laboral y de su aplicación. Por lo que se deduce que los trabajadores no tienen pleno conocimiento de la expedición de la LOAH y de esta manera se estaría considerando como un factor de las posibles vulneraciones de derechos y principios laborales.

3.1.2. Principio de intangibilidad e irrenunciabilidad aplicados en las relaciones laborales

Los principios laborales nacen de la coyuntura entre proteger la dignidad de los trabajadores y establecer una base legal en la cual puedan sustentar sus derechos y que de ninguna manera se vean vulnerados. Tomando el argumento de **Podetti (1997)** el cual expresa que la autenticidad del derecho laboral como rama excepcional tiene como resultado la aparición de ciertos principios. La sustentación se basa en que se informe en el ordenamiento jurídico para que se establezca legalmente como tal. (p. 139).

La Constitución de la República es la fuente primordial de todas las ramas del derecho, esto se debe a que dentro de ella se encuentran inmersos los principios que deben ser acatados y respetados por los ciudadanos e incluso por el Estado, además de que en su contenido se encuentran múltiples garantías y derechos que deben ser protegidos. Al ser la norma suprema se encarga de velar por la seguridad jurídica y al constituirse como la fuente primordial para establecer el orden jurídico, se impone ante otras normas jerárquicamente. Por lo que una de sus funciones es establecer bases o principios para que las normas que emanen de ella puedan tener un sustento para prevalecer los derechos surgentes.

Otro rol fundamental de la carta magna es establecer los procesos y mecanismos a emplearse dentro del derecho, **Torres (2022)** menciona que estos mecanismos deben ser expresados en dirección a la aplicación de cada rincón territorial, conteniendo

preceptos que deben ser cumplido y respetados, tomando en cuenta la dependencia de las normas con la Constitución, existiendo una división de normas, las primarias y secundarias, siendo las últimas únicamente complemento de las primeras (p. 56).

Por otra parte, **Sandoval y Delacruz (2019)** en relación con el concepto de principio constitucional consideran que al hablar de un principio constitucional este debe ser considerado como una base que guíe de manera eficiente y sobre todo coherente el correcto funcionamiento de las funciones del Estado, esto con el fin de garantizar la vigencia y aplicación de los principios consagrados en la constitución (p. 14). Dicho de otra manera, los principios constitucionales son aquellos destinados a interpretar aquellos espacios ambiguos, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los derechos individuales o colectivos.

La inserción y aplicación de los principios laborales en la Constitución de la República del Ecuador (CRE) correspondió a un episodio arduo para que sean reconocidos, puesto que el derecho laboral se ha visto inmerso en cambios constantes e la sociedad y en el área laboral, la relación empleador y empleado se caracteriza principalmente por la dependencia de los trabajadores y el dominio que posee el empleador, es por ello por lo que el abuso de poder genero controversias y explotación laboral. **Reyes (2009)** considero que de esta manera el Estado ecuatoriano opto por tomar medidas legales ante tales sucesos, imponiendo dentro de la Carta Magna principios y aspectos fundamentales que regulen la relación laboral, mismos cambios que deben ser vigilados por autoridades competentes (p. 24).

En Ecuador se implementó principios laborales en los distintos cuerpos normativos de acuerdo con la realidad y necesidad del país para regular las relaciones contractuales de trabajo, correspondiendo a principios universales, de esta manera lo expresa **Masabanda (2018):**

Estos principios están integrados en el ordenamiento jurídico entre los cuales se encuentra la Constitución de la República del Ecuador, tratados y convenios

internacionales, al igual que en el Código del Trabajo, y demás leyes que amparan al derecho laboral. Estos principios son universales, porque se encuentran en materia jurídica de distintos países debido a los tratados internacionales y de organizaciones como es el Mercado Común del Sur (Mercosur), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), entre otras que intervienen en derecho laboral. (p. 23)

En relación con el derecho laboral, los principios constitucionales que se establecen en cualquier normativa sirven de intermediador y regulador entre el empleador y el trabajador para que así toda la lucha de reconocimiento de derechos laborales no haya sido en vano, sino por el contrario impulsen a un mejor ambiente y condiciones laborales que se rijan de acuerdo con la ley.

En base a lo ya planteado, es menester recordar que los derechos son respetados en base a principios y garantías que el Estado debe reconocerlos y no vulnerarlos ni por emergencias o catástrofes naturales, puesto que se encuentran regidos no solamente por la Carta Magna, sino también por normativas internacionales a las cuales como Ecuador nos encontramos suscritos, es entonces que **Castillo (2016)** establece que:

Los derechos del trabajo se ven implicados dentro del principio de intangibilidad y a su vez se han convertid en una base social establecida para la comunidad internacional dentro de la economía mundial, lo podemos evidenciar en la vigencia y aplicación de la Declaración de la OIT, que manifiesta acerca de los principios y derechos fundamentales en el área laboral y su seguimiento, de esta manera todos los estados miembros que pertenecen a la organización se ven obligados a cumplir con el compromiso de respetarla. (p. 4)

Los principios que conforman al derecho al trabajo son considerados como bases fundamentales que le dan sentido, puesto que son aquellos que se encargaran de guiar

y regir en la interpretación. Conforme lo menciona **Masabanda (2008)** los principios laborales se encuentran en distintos cuerpos normativos como la CRE, en los convenios internacionales, de la misma manera se encuentran en el Código de Trabajo y en las demás legislaciones que abordan la temática de derecho laboral. Estos principios pasan a ser considerados como universales ya se encuentra incluso en normativas de otros países (p. 23).

La razón por la que se habla de los convenios y tratados internacionales se debe a que dentro del derecho laboral estas normas internacionales poseen el mismo peso que tiene la Constitución, con el fin de tener más garantías para proteger los derechos del trabajador y respaldar cualquier situación que vulnere su integridad, constituyendo así un privilegio en derecho que favorece en su totalidad a la parte más vulnerable de la relación laboral.

El derecho laboral en el Ecuador goza de varios principios primordiales que tienen tres funciones específicas, la primera es la función informadora, que se encarga de guiar al legislador conforme la norma jurídica, posteriormente sigue la función normativa, que de acuerdo a **Grisolia (2005, como se citó en Reyes, 2009)** se refiere a un instrumento regulador en cuanto a las lagunas jurídicas, y por último está la función interpretadora, que como su nombre lo indica se rige a vincular un caso con la norma para definir la acción legal (pp. 24-25).

Dentro de la legislación ecuatoriana, podemos encontrar una gama extensa de principios dedicados al derecho laboral, dentro de los más destacados y como se menciona en el artículo 326 de la **CRE (2008)** se encuentra el principio de irrenunciabilidad, intangibilidad, norma más favorable para el trabajador, buena fe, continuidad, supremacía de la realidad, in dubio pro operario, igualdad y no discriminación, principios que a lo largo de la historia ecuatoriana, el sector obrero ha sido muy beneficiado de los mismos, como en otras ocasiones no ha sido correcta su aplicación y omitiéndolos en algunos casos. Dentro de los principios laborales que nos

puede ofrecer la constitución los encontramos plasmados de forma sintética en la siguiente tabla.

Tabla 7:

Principios del derecho laboral

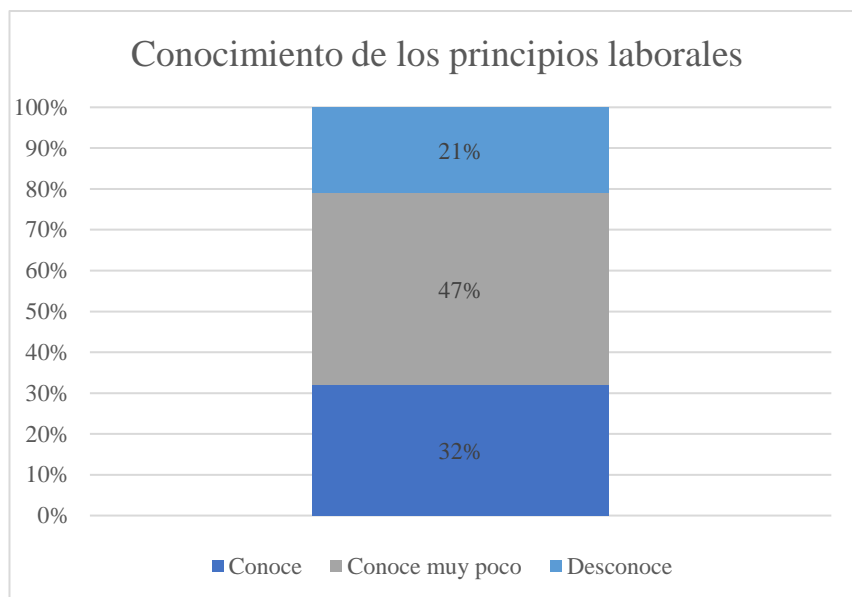
PRINCIPIOS DEL DERECHO AL TRABAJO	PRINCIPIO	FINALIDAD
	1. <i>Irrenunciabilidad</i>	El trabajador no puede renunciar a sus derechos
	2. <i>Intangibilidad</i>	Los derechos laborales no podrán ser desconocidos o desmejorados
	3. <i>Norma más favorable</i>	En su interpretación se escogerá la norma más favorable al trabajador
	4. <i>Buena fe</i>	Total, transparencia dentro de la negociación
	5. <i>Continuidad</i>	Asegura la estabilidad laboral
	6. <i>Supremacía de la realidad</i>	Se preferirá la realidad en la que el trabajador se encuentre en ese momento
	7. <i>In dubio pro-operario</i>	En la duda de interpretación de la norma se optará por la más beneficiosa al trabajador
	8. <i>Igualdad y no discriminación</i>	Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o violencia en el trabajo

Fuente: Elaborado por la autora. Información tomada de **Masabanda (2018)**

La tabla anterior plasma principios que son aplicados en el ámbito laboral con el objetivo de establecer igualdad de condiciones entre el trabajador y el empleador, además de que se sienten bases para imposibilitar el quebrantamiento de los derechos, por lo cual, mediante encuestas se pudo obtener resultados respecto al conocimiento de los principios que goza el trabajador, de esta manera se puede observar la figura a continuación:

Figura 6:

Nivel de conocimiento de los principios laborales



Al establecer una relación laboral, es inexcusable que sea de conocimiento bilateral los principios y derechos que goza el trabajador y en caso de vulneraciones, se establezcan reparaciones o reivindicaciones de los derechos afectados. Los trabajadores del sector privado alegaron que únicamente el 21% de la población conoce los principios laborales que sustancia sus derechos, prevaleciendo el 47% que conoce muy poco de este tema. De tal forma se desprende que el conocimiento de las bases legales no es suficiente, por lo que podría constituir en uno de los factores que afecten al conflicto jurídico que nació de los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo.

Es menester hablar del principio de intangibilidad y del principio de irrenunciabilidad, principios considerados como propios y únicos dentro del derecho laboral. Esto se debe a que están sumamente ligados a la progresividad de los derechos, es decir que no pueden caer en retroceso debido a que no se puede anular sin justificación alguna el pleno goce de algún derecho vigente. No solamente la constitución los respalda, sino que estos principios también podemos encontrar dentro de otras normas jurídicas

internas como extranjeras. Por lo que la Corte Nacional de Justicia a través de la **sentencia laboral No 543 (2008)** expresa que:

El Derecho Laboral, abarca en su interior y en su normativa a los principios que corresponden al derecho social, los cuales nacen de la Constitución, cuando garantizan al empelado los principios de intangibilidad e irrenunciabilidad de sus derechos y el “indubio pro operario” en caso de que existan dudas, se tomará la norma más favorable para el trabajador (p. 3).

Al mencionar al principio de intangibilidad, no podemos dejar atrás al concepto que nos ofrece **Redrobán (2021)** en el cual nos indica que este principio tiene como finalidad dar protección a los derechos laborales, los cuales se obtienen desde el primer día laboral hasta culminar la relación laboral (p. 67). Este principio tiene como origen y un significado muy relevante durante la revolución industrial, esto se debe a que los obreros de aquella época eran explotados y se encontraban en estado de esclavitud, con jornadas extensas y mal remuneradas, además de condiciones pésimas, posteriormente se levante el movimiento obrero quienes presionaron y exigieron dignas condiciones de trabajo hasta obtener diez horas laborables, sin embargo eso fue evolucionando hasta que en la actualidad se constituyen únicamente ocho horas correspondientes a jornada ordinaria.

Dicho de esta manera, podemos establecer que este principio va de la mano con la progresividad de derechos como ya se lo menciono, esto quiere decir que los derechos van desarrollándose de manera continua, caso contrario como el principio de intangibilidad y el principio de irrenunciabilidad se encuentran en la carta magna en el artículo 326 numeral 2, pues se estaría cayendo en inconstitucionalidad y también se constituiría en una regresividad de derechos, cosa que desencadena condiciones ilegales para los trabajadores y a su vez la vulneración de más derechos. La Corte Constitucional de Colombia en **sentencia C-2008 (2011)** emite que:

La irretroactividad y continuidad de los derechos se refiere al realce de tener el mayor beneficio de cada uno de estos derechos que alcanza un cierto nivel de

protección y no se puede deshacer el nivel de protección que se ha logrado. (p. 12)

El estado será el encargado de mejorar el ejercicio de los derechos, sin dejar a lugar a que alguna otra norma ordinaria, orgánica o internacional establezca desmejoras o regresiones. Un aspecto sumamente importante es lo que menciona nuevamente el autor **Masabanda (2018)** quien afirma que existe un vínculo económico el principio de intangibilidad, esto se debe a que mediante este principio se garantiza de manera directa que el patrono no tenga la posibilidad de topar la remuneración de los empleados, ni tampoco cualquier otro beneficio establecido en la ley como décimos, utilidades, entre otros (p. 24)

Por otra parte, el principio de irrenunciabilidad comprende a un principio considerado como específicos dentro del derecho al trabajo, puesto que se le otorga al trabajador un nivel de privilegio, siendo el mismo prohibido de renunciar sea de manera voluntaria o arbitraria cualquiera de sus derechos otorgados, esto previene el autoritarismo del empleador quien al sentirse superior y con más capacidades, mediante amenazas o presiones puede incurrir en que el trabajador ceda parte o totalmente de sus derechos en beneficio de su empleador o de la persona jurídica para quien trabaja.

La intangibilidad e irrenunciabilidad en el derecho laboral, se instaura con la finalidad de dar protección a los derechos del trabajador y en caso de que estos principios se vean alterados o vulnerados los actos serán declarados nulos. Por lo que la Corte Constitucional de Ecuador en **sentencia 024-15-SIN-CC (2015)** estipula lo siguiente:

E principio de irrenunciabilidad responde a la tutela de los derechos a favor de los trabajadores y al hecho de que declara nulos todos los actos y normas que dan lugar a la renuncia de derechos trabajador, siempre que no exista autorización legal para ello. Por otro lado, la intangibilidad prueba que estos mismos derechos no pueden ser cambiados o alterados. (p. 12)

Una vez citada con anterioridad a la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 326 numeral 2, en donde se menciona que los derechos son irrenunciables e intangibles en materia laboral, y en caso de incurrir en esta falta, todo acto cometido bajo este precepto quedará en la nulidad. Para lo cual **Pozo (2020)** menciona que en concordancia con la norma suprema también se encuentra plasmado en el artículo 4 correspondiente al Código de Trabajo sobre los principios ya mencionados, por lo que es menester resaltar que no solamente la CRE abraza principios que respaldan al trabajador, sino también otros cuerpos normativos (p. 7).

Conforme lo antes mencionado, el derecho laboral viene a formar parte de las necesidades del ser humano, ya que además de recibir un estipendio por sus actividades laborales, también implica a tener una vida decorosa y digna, que cubra todas las necesidades básicas tanto personales como familiares para conseguir el buen vivir. Con este análisis, **Pozo (2020)** alude que el incentivo de nuevas leyes o políticas públicas que traigan consigo la protección de los derechos al trabajo, se consigna como universal, debido a que su ejecución y aplicación está dirigido a todos los trabajadores y así también se entiende que se aplica a todas las modalidades de empleo (p. 9).

3.1.3. Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo en el Ecuador

En el Ecuador, se establece que todos los acuerdos que se celebren entre el empleador y el empleado son reconocidos mediante la Constitución y generan efectos jurídicos de manera eficaz al momento de establecer una relación laboral entre las partes intervinientes. Los acuerdos, corresponden al nivel sublegal conforme a la pirámide de Kelsen, plasmada en la *figura 1*, hay que mencionar que, al ser constituidos como actos administrativos aplicados de manera general, son creados por a instituciones públicas o a su emitidos directamente de órganos pertenecientes al Estado.

Los acuerdos de manera general son de carácter únicamente reglamentario, puesto que no son consideradas como leyes, más bien son tratados como actos administrativos, en donde se manejan cuestiones netamente del Estado. De esta manera, **Pozo (2020)** menciona que tanto los acuerdos como las resoluciones son los encargados de detallar de manera específica los procedimientos en la ejecución de las normas que se encuentran en el primer nivel considerado como nivel legal, sin afectar a la finalidad o espíritu de lo que establece el sentido constitucional (p. 45).

La atribución de remitir acuerdos o resolución no solamente corresponde a un solo poder del Estado, por el contrario, son expedidas por personas que se encuentran facultadas y calificadas para realizar acuerdos y resoluciones. Para poder poner en vigencia alguna disposición del nivel sublegal, deben encontrarse en su ámbito de competencias y territorio. Para **Torres (2022)** De esta manera, la CRE desprende ciertas atribuciones para que organismos como los GAD's, ministros de Estado y la Asamblea Nacional puedan encargarse de este ámbito (p. 36).

Es menester hacer énfasis en las nociones constitucionales que se encuentran plasmadas en el derecho laboral en el Ecuador. De esta manera, dentro de la Constitución en su artículo 33 se manifiesta que el trabajo forma parte de un derecho en el ámbito económico y general, fuente de abastecimiento de necesidades y fundamento económico. El Estado ecuatoriano es el ente encargado de garantizar el derecho al trabajo, precautelando todo lo relacionado al mismo, como es el salario justo, condiciones óptimas, dignidad y voluntariedad, esto se da con un objetivo en común y es alcanzar una vida digna y decorosa.

El artículo 327 d la CRE nos menciona que la relación laboral debe ser bilateral y directa, en donde se prohíba toda forma de precarización en el área laboral. Para la temática de esta investigación se analizarán únicamente los siguientes principios laborales plasmados en la siguiente figura:

Figura 7 :

Principios conexos a los acuerdos de preservación

Principio de irrenunciabilidad e intangibilidad	Norma más favorable	Validez de la transacción laboral	Aceptación del diálogo social
• Las estipulaciones contrarias serán nulas	• En caso de duda o vacíos jurídicos se priorizará la aplicación de la norma más beneficiosa para el trabajador	• Se debe celebrar ante el juez o autoridad administrativa sin la renuncia de derechos	• Método de solución de conflictos para la formulación de acuerdos entre el empleador y el trabajador

Fuente: Realizado por la autora. Información tomada de **Torres (2022)**.

Es así como, los acuerdos que se celebran entre las partes de la relación laboral son reconocidos en derecho, los cuales como ya como se pudo observar en la figura son realizados a través de un diálogo social entre el patrono y el trabajador para regular aspectos específicos que se dan durante la relación laboral. Como menciona la **OIT (2020)** el diálogo social pasa a ser una pieza importante en la relación laboral, esto con la finalidad de poder impulsar a la resiliencia y el convenio que establecen las partes para poder acoger medidas dolorosas, pero a su vez necesarias actualmente que el país se encuentra atravesando una pandemia atroz. (p. 8)

Las normativas internacionales son las responsables de proteger a la negociación y al diálogo social, por lo que al Ecuador le corresponde implementarlos en las distintas figuras jurídicas que se apliquen al derecho, sin embargo, hay que tener siempre presente la concordancia con las leyes superiores, con el fin de que los acuerdos establecidos no caigan en precarización laboral. Por lo tanto, en Ecuador los empleados y empleadores son libres de suscribir acuerdos para regular o modificar situaciones previamente establecidas en el contrato laboral, por ejemplo, algunas situaciones de acuerdo con el Código de Trabajo las podemos observar en la siguiente tabla:

Tabla 8:*Tipos de acuerdos establecidos en el Código de Trabajo*

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

Fuente: Torres (2022), Constitucionalidad de los acuerdos suscritos entre trabajador y empleador durante la emergencia sanitaria conforme a la jerarquía normativa

En el 2019, aparecieron conceptos muy poco comunes para aquella época, entre ellos distanciamiento social, teletrabajo, confinamientos, entre otros, actualmente se han convertido en el diario vivir de casi todo el mundo, puesto que nos ha tocado combatir un enemigo sigiloso, llamado Covid-19 o coronavirus. La pandemia, ha afectado varios aspectos de la vida en muchos países, lo cuales con el afán de cuidar y precautelar la salud han decidido tomar medidas preventivas.

La crisis sanitaria que provocó la pandemia por Covid-19 modificó y exigió que un sin número de países, incluyendo a Ecuador, tomen obligatoriamente medidas para que tanto la economía, la salud, las fuentes de trabajo, la educación y otros aspectos importantes no se vean afectados más de lo que ya se encontraban, es por ello por lo que en la presidencia del señor Lenin Moreno Garcés se estableció una nueva Ley expedida por sí mismo y aprobada por la Asamblea Nacional denominada LOAH, una normativa que abarca todos los aspectos legales que se pudieron ver afectados y que requerían de una inmediata solución. Es así por lo que **Monesterolo (2020)** expresa que durante la pandemia:

Muchas personas trabajadoras han visto alterados sus derechos, tan caramente conquistados. Se han modificado condiciones del trabajo, y lo peor de todo, se han perdido infinitas fuentes de trabajo, privando así a un considerable porcentaje de la población del derecho fundamental al trabajo, con el cual llevar el alimento a sus hogares. (p. 79)

Los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo constituyeron un tema controversial en el sector laboral, puesto muchos autores como **Machado et al., (2020)** mencionan que: “Es fundamental que existan acuerdos entre las partes y que esté abierto a la negociación ya que eso abre las puertas a la igualdad y una verdadera justicia social” (p. 1241). De este enunciado nace la necesidad de que existan mecanismos alternos directos entre el empleador y sus empleados para poder preservar las fuentes de trabajo y así poder ayudar a que las empresas quiebren y afecten a la

economía y circulación económica del país siguiendo lo establecido en la CRE y el Código de Trabajo.

Por lo expuesto anteriormente, el ministerio de Trabajo, en su afán de mejorar la situación laboral con la finalidad de a su vez mejorar el asunto económico del país, exigió que se establecieran normativas que coadyuven a mejorar esta situación laboral. **Monesterolo (2020)** argumenta y defiende que el Ministerio de Trabajo, que es el encargado de velar por los derechos de trabajadores y empresarios, se ha pronunciado al anunciar nuevos acuerdos ministeriales sobre medidas ya previstas en el Código de Trabajo. (p. 86).

De esta manera la LOAH tras la pandemia Covid-19 trato asuntos de diversas áreas con la finalidad de establecer mecanismo de apoyo humanitario para combatir los resultados obtenidos de la crisis sanitaria adoptando medidas que den paso a la reactivación económica del país y a la estabilidad laboral. La aplicación de encuestas arrojó los siguientes resultados acorde a si los trabajadores consideraban que a través del articulado de la LOAH se pudo obtener o no estabilidad laboral:

Tabla 9:

La estabilidad laboral garantizada en los acuerdos de la LOAH

Estabilidad Laboral		
Calificación	Número de personas	Porcentaje
Totalmente	38	10%
Bastante	98	26%
Poco	151	40%
Muy poco	68	18%
Nada	22	6%
TOTAL	197	100%

La estabilidad laboral al ser constituido como un derecho que ha surgido a lo largo de la historia para mantener la continuidad del trabajador y no exista el cese de sus labores

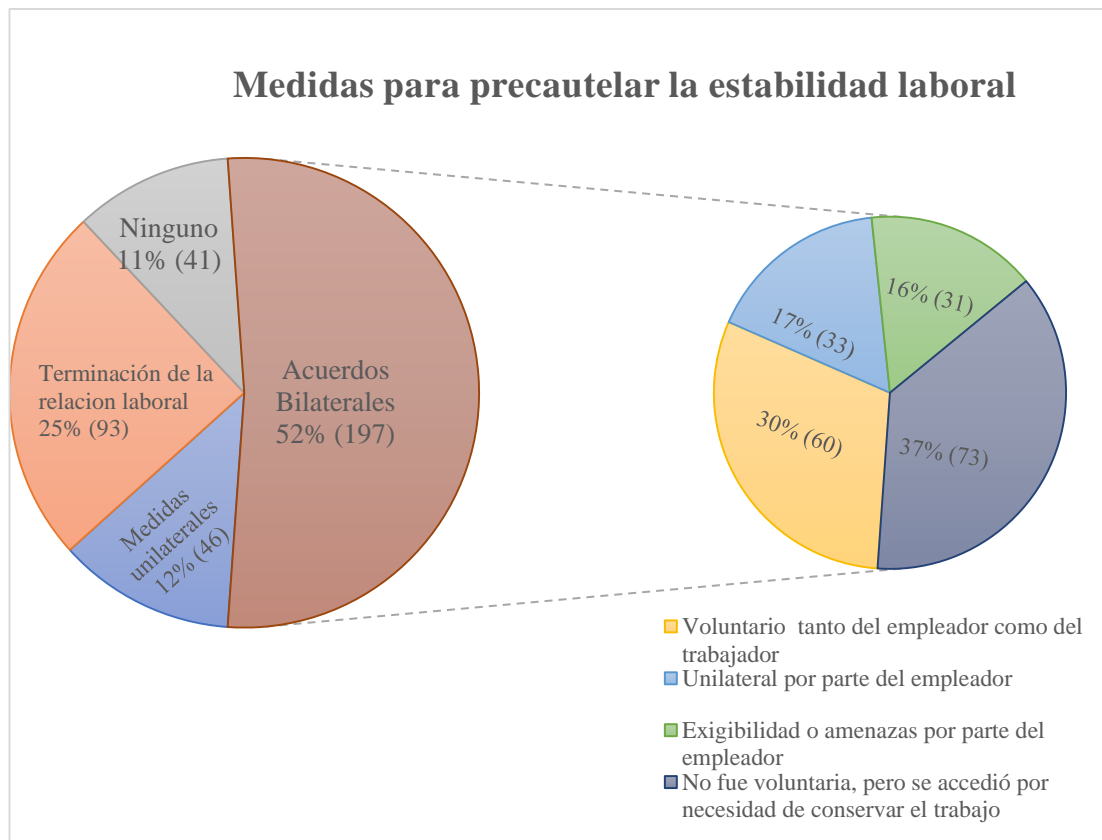
como del sustento económico, se lo ha establecido dentro de la constitución y de organismos internacionales como la OIT con el fin de que exista un mejor rendimiento personal y colectivo en la empresa. Sin embargo, en el resultado de las encuestas se plasmó que 151 trabajadores, es decir el 40% de la muestra, consideran que poco se ha garantizado la estabilidad laboral, por lo que se considera que no existió un alcance completo del objetivo de la LOAH en su capítulo III respecto a la estabilidad laboral y preservación de fuentes de empleo.

La LOAH dentro de su contenido en el Capítulo III, establece mecanismos empleados para la sostenibilidad de las fuentes laborales, encontrándonos de esta manera a los acuerdos para la preservación de fuentes de trabajo, lo que de acuerdo con el artículo 16, estos acuerdos comprenderán el diálogo directo entre el empleador y el trabajador para pactar nuevas disposición en lo concerniente a las condiciones económicas, teniendo como objetivo la estabilidad laboral, se establece de igual manera que para poder suscribir estos contratos no se podrá establecer un monto por debajo del salario básico unificado cuando se conserve la jornada laboral completa.

La suscripción de acuerdos laborales expedidos durante la pandemia quedó a discreción de los empleadores, quienes, al verse afectados por la crisis sanitaria, tuvieron que recurrir a estos acuerdos considerados como directos y bilaterales. Al referirse a bilateralidad se considera que deben ser de carácter voluntario. Para el análisis de la temática, se consideró reducir la población únicamente a aquellos trabajadores que se sometieron a los acuerdos bilaterales como lo establece la LOAH, mediante el siguiente gráfico se podrá evidenciar los datos recolectados:

Figura 8:

Medidas para precautelar la estabilidad laboral



De la figura realizada, se deduce que las medidas tomadas por el empleador para poder enfrentar los problemas económicos de las empresas se enfocan principalmente en los acuerdos bilaterales en un 52%, es decir, se acogieron a la nueva normativa LOAH, también se dio por terminada la relación laboral en un 25%. Es evidente el impacto económico, social y laboral que tuvieron las empresas durante la pandemia al punto de establecer medidas aparentemente favorables para ambas partes. Así mismo, de la gráfica se puede describir que para el continuo análisis del tema se contará únicamente con el 52% comprendido en 197 trabajadores que se rigieron a los acuerdos bilaterales.

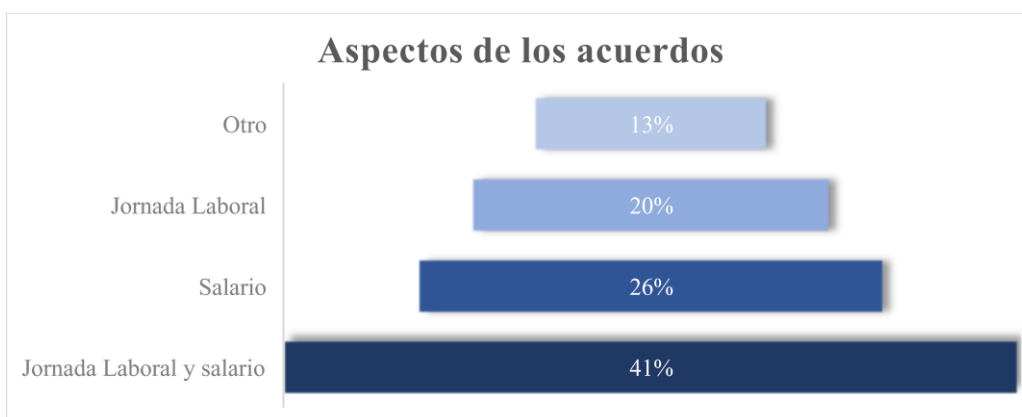
De manera que, al analizar la voluntariedad por parte de los trabajadores en suscribir los acuerdos, es evidente que el 37% de la nueva totalidad de muestra, no suscribió los

acuerdos de forma voluntaria, pero accedieron debido a que existía la necesidad de conservar su puesto de trabajo. La voluntariedad es un requisito indispensable en la celebración de estos acuerdos, puesto que garantiza el desarrollo y cumplimiento óptimo de los temas acordados. Por lo que se genera una disputa del cumplimiento que se pudo llevar a cabo en dichos acuerdos.

El artículo 16 de la **LOAH (2020)** manifiesta las modificaciones laborales que se pueden establecer dentro de los acuerdos, considerándose así la reducción salarial acorde a la jornada de trabajo, esto quiere decir que para poder enfrentar las crisis económicas de las empresas se debe recortar tanto la remuneración como la jornada laboral, así mismo, se da la posibilidad de que en común acuerdo pueda culminarse la relación laboral. De esta manera se consideraba sumamente importante que el acuerdo sea aceptado por el trabajador en las condiciones que ambas partes podían llegar y dar fiel cumplimiento de este, por el tiempo de vigencia establecido en la misma normativa. Para la comprensión de los aspectos que pudieron establecerse en los pactos realizados, nos remitimos a las encuestas establecidas que reflejan los siguientes datos:

Figura 9:

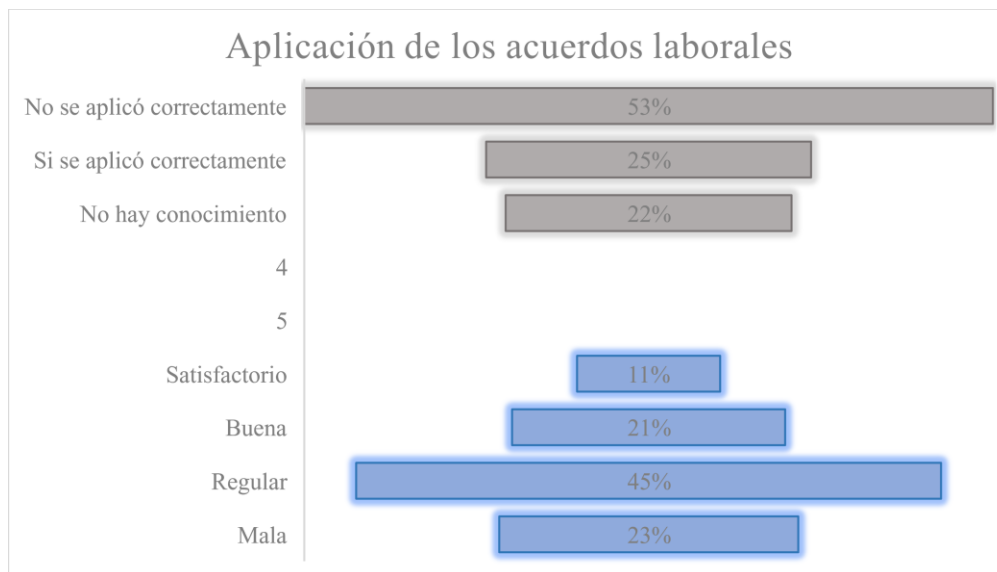
Aspectos que abordaron los acuerdos laborales



La modificación de las condiciones laborales según **Torres (2022)** establece que este precepto trata acerca de las alteraciones parciales o completas del contrato individual o colectivo de trabajo (p. 23). Es así como podemos analizar que, en su gran mayoría, específicamente el 41% de trabajadores encuestados suscribieron acuerdos que abordaron la modificación laboral y la modificación salarial, es decir que por el lapso que perduraron los acuerdos, tanto el salario como el tiempo de trabajo fue distinto al que constaba en el contrato al inicio de la relación laboral. En consecuencia, es importante analizar si se aplicó de manera correcta la reducción salarial y de jornada de trabajo, por lo que en la siguiente figura constan los datos emanados de los trabajadores encuestados:

Figura 10:

Aplicación de acuerdos laborales y calificación



De los datos obtenidos para analizar la correcta aplicación de los acuerdos laborales, se desprende que el 53% de encuestados responden que no se aplicó de manera correcta, seguida del 25% que alega que si se aplicó correctamente y por último el 22% no tiene conocimiento del tema. Por lo que se considera que la aplicación de los

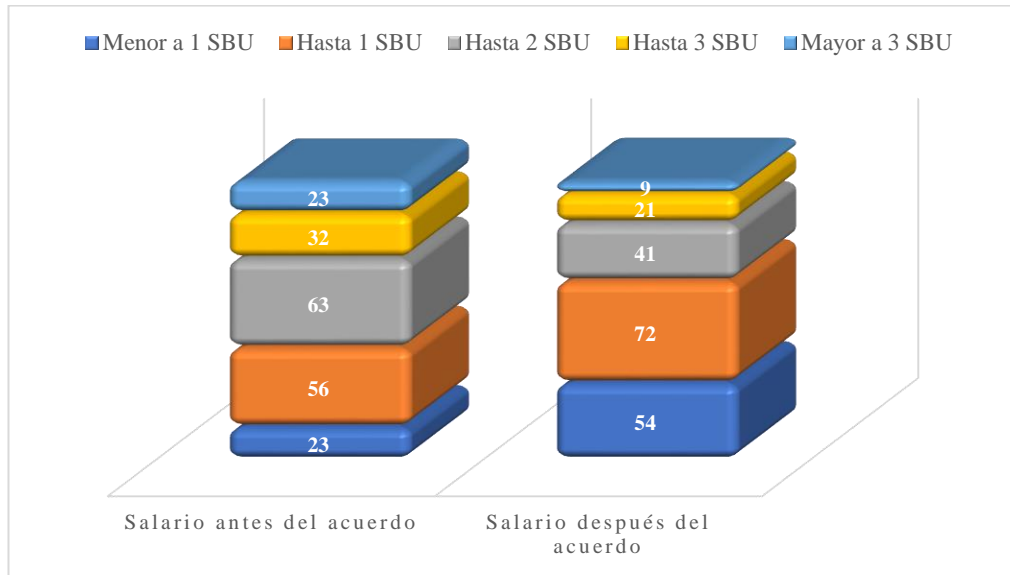
acuerdos no fue la más óptima, esto se da debido a la falta de aplicación del debido proceso y de la falta de consideración del reglamento establecido para la LOAH.

Por otra parte, también se tomó en consideración la calificación de la aplicación de estos acuerdos, para lo cual, en concordancia al análisis posterior, se deslinda que el 45% es decir la mayoría de la población laude que la aplicación fue únicamente regular, existiendo el 23% que lo considero como malo, el 21% lo estimo como buena y finalmente el 11% que pudo aludir que fue satisfactorio. Es así, que la opinión de los trabajadores encuestados nos da una pauta en cuanto al uso incorrecto de este mecanismo al que accedieron los trabajadores para la preservación de fuentes de trabajo y que en su mayoría fue propuesta por los empleadores. El nivel de satisfacción demostró el descontento de los empleados al no aplicarse de manera correcta los acuerdos.

Como se estableció, uno de los aspectos que se mencionaron en el artículo 16 de la LOAH fue el salario, en lo cual se establece que la reducción no podrá ser menor al salario básico unificado. En contraste con una norma de alto nivel como la CRE que en su artículo 328 se plasma que la remuneración además de ser digna y justa tendrá que cubrir las necesidades básicas del trabajador. **Marín (2015)** menciona que un salario justo se refiere a un estipendio económico proporcional a la contribución del trabajador (p. 33). Por lo que es fundamental para la investigación conocer de qué manera vario la remuneración antes y después de los acuerdos, la siguiente figura expresa los datos obtenidos mediante la encuesta ejecutado:

Figura 11:

Salario antes y después de los acuerdos laborales



Los datos inmersos en la figura nos permiten aducir que la reducción del salario fue muy notoria, debido a que como se observa, el estipendio antes del acuerdo el promedio se encontraba entre 1 SBU y 2 SBU, sin embargo, después del acuerdo su promedio se redujo a menor e igual a 1 SBU, lo que nos lleva a analizar inmediatamente si esta disminución afecta a la satisfacción de las necesidades personales y familiares del trabajador. En consecuencia, **Castillo (2016)** comenta que la satisfacción de las necesidades que surgen del ser humano debe ser anexadas a una organización simbólica, esto quiere decir a las normas de carácter social impuestas (p. 87). En este sentido, se ha realizado el análisis de la satisfacción de necesidades de los trabajadores encuestados, a través de la siguiente figura:

Figura 12:

Cumplimiento de las necesidades básicas después de los acuerdos

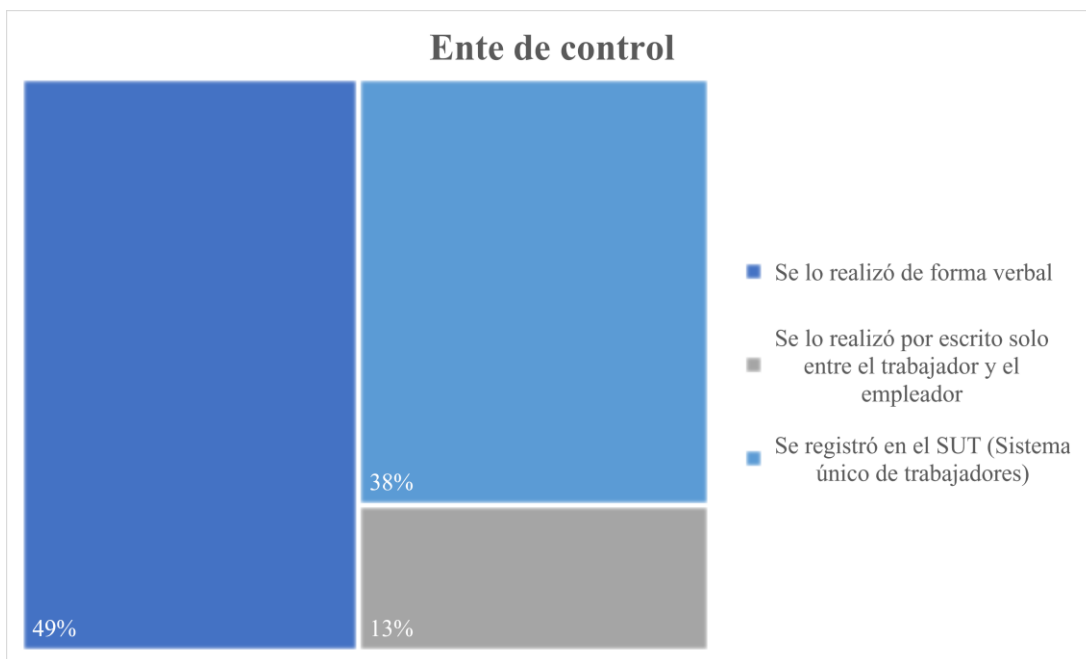


El cubrimiento de las necesidades básicas es indispensable para el buen vivir y sustento diario, de la gráfica se puede deducir que solamente el 7% de trabajadores que accedieron a la modificación salarial pudieron cubrir en su totalidad las necesidades básicas, mientras que el 44% y el 32% que corresponde a la mayoría de encuestados pudieron cubrir poco o muy poco sus gastos básicos, afectando de manera directa a su diario vivir.

Una característica primordial es que los acuerdos deberán ser de carácter voluntario, y no se darán de manera unilateral puesto que el trabajador debe estar completamente seguro del convenio y las disposiciones establecidas para que se pueda ejecutar, así mismo, el Ministerio de Trabajo juega un papel sumamente importante en esta situación, puesto que los acuerdos deberán ser registrados en el SUT |esto se debe a que debe existir un ente de control para la correcta aplicación de los acuerdos establecidos, por lo que es indispensable conocer si los acuerdos celebrados por la población encuestada se registró en el SUT para que sean validos o se lo realizó de manera informal. Los trabajadores encuestados respondieron:

Figura 13:

Ente de control para la modificación de la jornada laboral y salarial



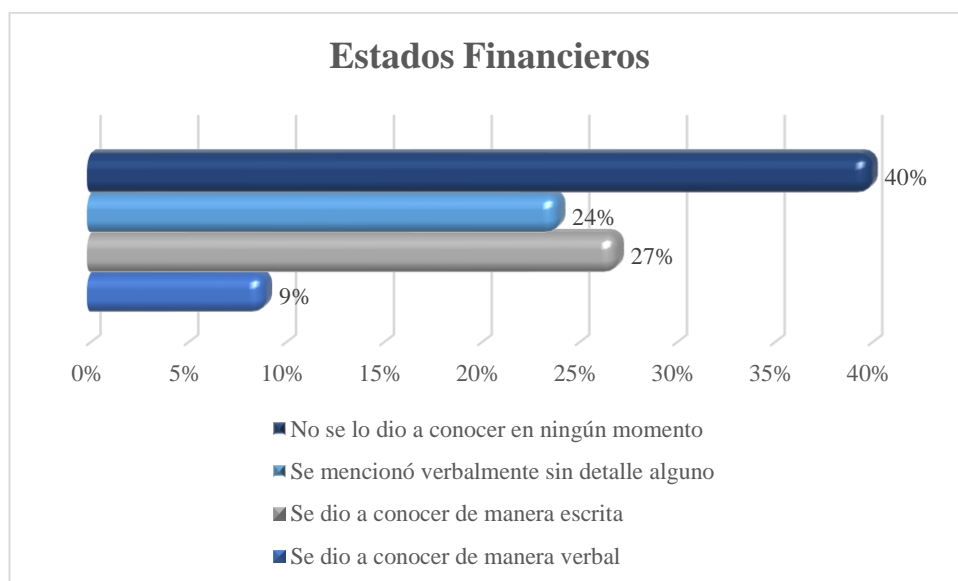
Se argumenta que el 38% de los acuerdos se los registró en el SUT, por lo que se constituyeron legalmente y bajo un ente de control válido para su correcta aplicación y seguimiento, no obstante, el 49% afirma que únicamente se lo realizó de forma verbal, es decir que no existió una autoridad eficiente que corrobore la veraz aplicación y control de los acuerdos. Siendo así, se establece que los derechos y principios laborales se encontraban desprotegidos al no existir una entidad de control para la suscripción de los acuerdos, conllevando a la posible vulneración de estos, pudiendo ser considerados fraudulentos.

Las condiciones mínimas para la validez de los acuerdos laborales establecidos en el artículo 18 de la LOAH, comprenden cuatro situaciones que deben respetarse, en lo que concierne el artículo 18 se evidencia en primer lugar que los empleadores previamente a la suscripción de los acuerdos, deberán dar a conocer los estados financieros de la empresa de manera completa e integra, esto con la finalidad de verificar la necesidad de llevar a cabo otros mecanismos para sustentar tanto a la

empresa como preservar la estabilidad de los trabajadores. Es menester tener en consideración si los trabajadores encuestados pudieron acceder a los estados financieros de los centros de trabajo en las que labora para corroborar la necesidad de entablar la modificación salarial respectiva, por lo que los encuestados mencionaron:

Figura 14:

Conocimiento de los estados financieros de los centros de trabajo



La información respaldada mediante las encuestas realizadas desprende que el 40% de encuestados no tenían conocimiento alguno de los estados financieros, por lo que el empleador no se los dio a conocer en su debido momento, a su vez, el 27% solamente llegaron a conocer dicha información de manera escrita y el 24% de manera verbal. Debido a los datos brindados, se infiere que la falta de información podría ser causal del aprovechamiento de los empleadores puesto que no se llegaría a conocer si existió la necesidad de acceder a los acuerdos o simplemente se lo realizó por conveniencia propia, pudiendo recaer en la vulneración de derechos del trabajador.

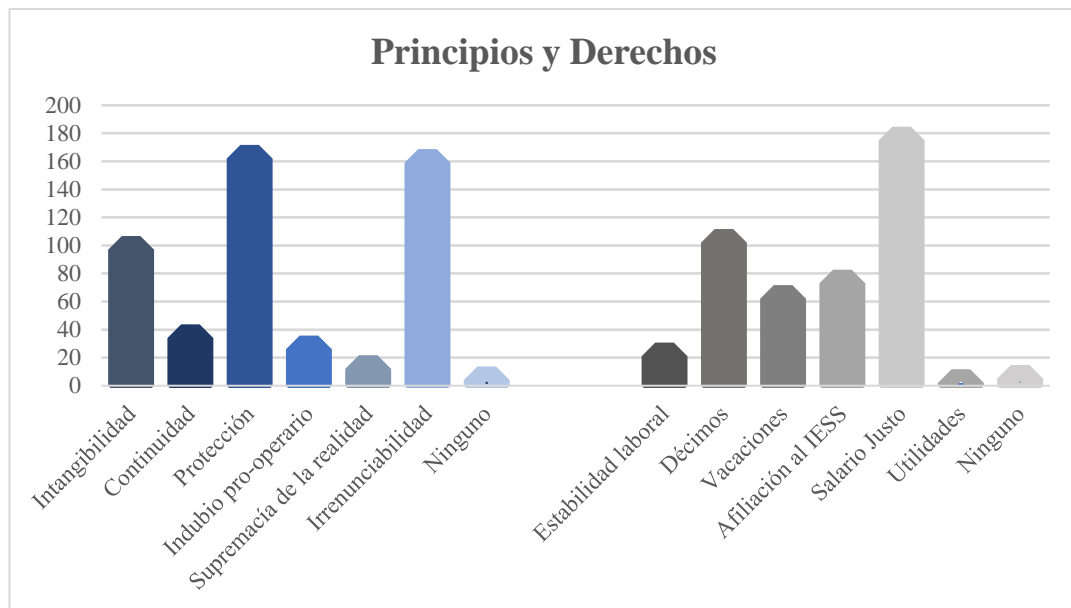
Posterior a ello, también se menciona que los empleadores tienen la obligación de utilizar los recursos con transparencia y no podrán disminuir el capital de la empresa. El tercer punto hace alusión a que en caso de que se lleve a un acuerdo con la mayoría de los empleados, estos acuerdos serán impuestos a los trabajadores que no estaban de acuerdo con el mismo. Y finalmente se menciona que se procederá con la liquidación de los trabajadores cuando no se haya llegado a un acuerdo y este haya sido imprescindible para el sustento de la empresa.

La suscripción de acuerdos laborales en base a la LOAH en tiempos de pandemia, como ya se mencionó, ha generado disputas, desacuerdos y contraposiciones legales, esto se debe a que de acuerdo con la jerarquización de las normas contemplado en el artículo 425 de la CRE no se puede poner en primer lugar a una ley orgánica sobre la Carta Magna, pues pasaría a ser inconstitucional. Además, conforme lo menciona **Armijos (2020)** con la vigencia de esta ley, se han originado disputas entre los empleadores y los trabajadores, ya que los trabajadores buscan medidas que protejan los derechos y principios que se le garantiza, sin embargo, los empleadores tienen como base fundamental la estabilidad laboral, faltando al respeto de las respectivas normas nacionales e internacionales (p. 3)

Por otra parte, **González y Ramírez (2020)** anuncia que el articulado referente al ámbito laboral establecido en la LOAH incurre en los derechos así como en el aspecto económico, tomando en cuenta que el aspecto económico no es inherente al direccionamiento de los derechos y así llegó a la conclusión de que de ninguna manera la crisis sanitaria que orilló a una crisis económica que atravesaba el país pudo verse manifestada en la reducción de los derechos de los trabajadores, recordando que estos derechos no pueden renunciarse o ser modificados de manera regresiva (p. 151). De este modo, se considera necesario analizar las consideraciones a los principios y derechos que deben respetarse. La población seleccionada para la presente investigación emitió su criterio en cuanto a los principios y derechos que pudieron verse afectados con los acuerdos establecidos en la LOAH, la siguiente figura plasma los resultados obtenidos:

Figura 15:

Principios y derechos afectados en la suscripción de acuerdos laborales



De la figura se deslinda que los principios afectados fueron los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad y protección, a su vez también se considera que se vulnera el derecho a un salario justo. Volvemos a tomar a la Constitución como referencia, debido a que dentro de sus articulados se ven inmiscuidos estos principios y derechos, en el artículo 326 numeral 2 de la CRE se manifiesta que los derechos laborales son intangibles e irrenunciables, por lo que se consideraría como un eje transversal entre el cumplimiento de la estabilidad laboral y el cumplimiento de los principios. Así mismo en el artículo 33 de la CRE se reconoce el derecho al trabajo abarcando una retribución justa.

Los derechos son considerados como intangibles, irrenunciables y progresivos de acuerdo a lo antes mencionado en la CRE, sin embargo, en el artículo 16 de la LOAH se establecieron acuerdos de preservación de fuentes de trabajo que abordaron temas laborales, por lo que se trataría de un convenio establecido directamente entre el trabajador y el empleador para fijar de común acuerdo horario de trabajo y salario,

todo esto con la finalidad de precautelar la estabilidad laboral por lo que a su vez nuevamente **Machado et al., (2020)** menciona que:

Los derechos son progresivos para todas las personas de todos los ámbitos de la vida, más aún en el tema de los sindicatos, estos derechos son inalienables e intangibles, por lo que la interacción de los sindicatos entre trabajadores y empleadores será bilateral y directa, respetando así el principio de supremacía, es decir prevalecen sobre otras normativas jurídicas. (p. 1246)

Por tal razón al establecer un acuerdo bilateral en donde se reduce la jornada laboral y así mismo el salario, estaríamos cayendo en que el trabajador se encuentra renunciando a sus derechos, cosa que no es considerada dentro de la normativa mencionada, por tal motivo, los principios laborales como el de irrenunciabilidad e intangibilidad no se estarían aplicando en la LOAH, vulnerando directamente tanto principios como derechos de la parte más vulnerable, es decir los trabajadores.

La sentencia emitida por la **CCE 0001-09-SIC-CC (2010)** se infiere que el legislador no analizó las consecuencias jurídicas que pueden derivarse de la aplicación de las medidas previstas y mecanismos suficientes y adecuados para controlar la aplicación de las medidas dictada en el Capítulo III de la LOAH, se analizará la omisión inconstitucional, toda vez que las violaciones a la CRE se generan no solo por la conducta ejecutada sino también por quienes han omitido la garantía de la CRE (p. 17). En este sentido, se puede aducir que la aplicación de los acuerdos laborales trajo consigo consecuencias jurídicas por lo que no existió un debido control en ejecución y aplicación de la LOAH, omitiendo las garantías que ofrece la norma suprema.

3.2. Discusión

Los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, suscrito por el empleador y los trabajadores, que se dieron por motivo de la pandemia por Covid-19 y establecidos legalmente en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria para combatir la crisis sanitaria en el Ecuador; han generado un conflicto jurídico en los principios, garantías y derechos constituidos para los trabajadores, puesto que la finalidad de la LOAH en su capítulo III dispone garantizar la estabilidad laboral y la sostenibilidad de los empleos a través de pactos que abarcan regulaciones de aspectos laborales, estos acuerdos debían ser voluntarios y sin detrimento en los derechos constitucionales de los trabajadores.

Ahora bien, las disposiciones legales y cuerpos normativos como la Constitución de la República del Ecuador, convenios internacionales, Código de Trabajo, entre otros; son los encargados de garantizar el fiel cumplimiento de los derechos laborales, a pesar de ello en el sector privado, los empleadores son los que aplican conforme su interpretación las disposiciones legales, estando en riesgo la seguridad jurídica incluso en los acuerdos laborales, debido a que no se aplican conforme las directrices establecidas en los cuerpos normativos, por el contrario, se rigen por la discrecionalidad y arbitrariedad de los empleadores.

Cabe manifestar también, que la falta de socialización a los trabajadores genero un total desconocimiento de las normas laborales expedidas durante la pandemia dio paso a la vulneración de derechos y principios laborales, sin oportunidad de exigir el respeto de estos o su debida aplicación. La celebración de los acuerdos ministeriales podía contemplar la inclusión de los principios y derechos establecidos en la carta magna, entre ellos el principio de intangibilidad, irrenunciabilidad, progresividad, protección y salario digno, no obstante, el acortamiento tanto de la jornada laboral como de la remuneración de forma forzada o por necesidad, sin que exista el pleno consentimiento

del trabajador, constituye un acto de vulneración del principio de irrenunciabilidad e intangibilidad.

Si bien es cierto, los trabajadores de forma voluntaria suscribieron los acuerdos de modificación de aspectos laborales; no obstante, lo hicieron coaccionados por un lado por la necesidad de conservar su puesto de trabajo; y, por otro inclusive acordaron por verse inmersos en amenazas o presiones por parte del empleador. Al no existir una voluntariedad plena en adherirse a lo normado en la LOAH y al existir la modificación de las condiciones laborales se irrespetaría lo estipulado en el artículo 326 numeral 2 de la CRE en cuanto al principio de intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos en materia laboral.

En este marco, la LOAH manifiesta que la reducción salarial no podrá ser menor al salario básico unificado, a pesar de esta directriz establecida, se configuró una reducción mucho más allá del SBU, contraviniendo la normativa reguladora de los acuerdos laborales, inclusive, en ciertos casos se continuo laborando la jornada establecida en el contrato inicial de trabajo, lo que lleva al incumplimiento y a la nefasta aplicación de la normativa, confirmando nuevamente que la adaptación de estos mecanismos que tuvieron como fin la estabilidad laboral, fueron impuestos y acogidos a libre interpretación y arbitrariedad de los empleadores.

La modificación salarial fue un elemento muy convergente debido a que mediante encuestas se pudo constatar que con la nueva remuneración pactada no cubría a cabalidad las necesidades básicas tanto personales como familiares de los trabajadores y consecuentemente afectando a la calidad de vida del núcleo familiar. En concreto, el buen vivir se vio perjudicado en gran manera para los trabajadores que voluntaria o involuntariamente pactaron acuerdos y la remuneración fue disminuida desmesuradamente.

La admisibilidad de los acuerdos para la preservación de fuentes de trabajo debía tener un control estricto para su aplicación a fin de evitar el quebrantamiento de principios y derechos ya mencionados, esto en cuestión de que la suscripción de las modificaciones laborales en su mayoría no se establecieron conforme la ley lo manifiesta, es decir no consto en el registro del SUT, por el contrario se los realizaron únicamente de forma verbal, recayendo en la falta de seguridad jurídica e inestabilidad laboral al incumplir el proceso decretado para su empleo en las instituciones privadas que decidieron cobijarse por la LOAH al establecer acuerdos o modificaciones a la relación laboral.

El artículo 18 de la LOAH es muy claro en establecer las directrices para que se pueda aplicar correctamente los acuerdos laborales, uno de ellos es la obligación que tiene el empleador de dar a conocer de manera detallada los estados financieros de la institución privada, esto debido a que la modificación en condiciones laborales era susceptible para aquellos centros de trabajo que tenían la necesidad de tomar medidas emergentes por la afectación económica de la pandemia. Mediante las encuestas se pudo conocer que este punto no se concretó, ya que los trabajadores no recibieron en ningún momento el detalle de los estados financieros que orillaban a la suscripción de estos acuerdos laborales, dejando la incertidumbre de si realmente el centro de trabajo se encontraba en la necesidad de acogerse al artículo 16 de la LOAH.

La CRE es muy clara en establecer la supremacía y jerarquía que goza, puesto que tanto el artículo 424 como el 425 establecen el respeto pleno a la norma constitucional y su ámbito de aplicación; bajo ésta óptica, las modificaciones laborales si bien se encuentran legalmente amparadas en los acuerdos ministeriales, la LOAH y el RGLOAH; dichos instrumentos no se sujetan en su integridad a la constitución, por cuanto sus contenidos no pueden superponerse a disposiciones constitucionales e internacionales respecto a derechos y garantías laborales, quedando demostrado la inobservancia a la supremacía y jerarquía constitucional.

CAPITULO IV.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. Tras la investigación realizada, se concluye que, los acuerdos laborales establecidos en el artículo 16 de la LOAH fueron promulgados y dictados en apego al procedimiento constitucional de creación de una ley, encontrándose bajo el régimen jurídico establecido durante el estado de excepción por la pandemia por Covid-19, como son los Decretos, la LOAH y el RGLOAH con el fin de garantizar la estabilidad laboral, sin embargo, los mismos se evidencian que no cumplen con las garantías básicas de protección hacia los derechos de los trabajadores, viéndose vulnerado el derecho a una vida digna, por parte del Estado quien debería ser el primero en cumplir y proteger a los trabajadores, y el respeto de su dignidad y un salario digno que satisfaga las necesidades básicas personales y familiares
2. Se deduce que a pesar de que se cumplió con el procedimiento legal establecido para la creación de los acuerdos laborales, estos transgredieron los principios establecidos en el artículo 326 de la Carta Magna que son fundamental en la relación laboral, en razón de que gran cantidad de trabajadores fueron obligados, amenazados o presionados para acogerse a la modificación o suspensión sin remuneración la o las jornadas de trabajo, sin dar lugar a la voluntariedad de parte de los trabajadores para la suscripción de estos acuerdos; inclusive se evidenció que cierta parte de trabajadores ejecutaron una jornada completa de trabajo y a pesar de ello recibían un sueldo por una supuesta jornada de medio tiempo o tiempo parcial; y, por otra parte, se observó la terminación laboral de forma arbitraria aun cuando los trabajadores se encontraban amparados en la LOAH cuyo objetivo era precautelar la sostenibilidad del trabajo. Por lo que, al alterar estas condiciones laborales, los principios de intangibilidad y de irrenunciabilidad no se aplicaron en su contexto de forma y fondo durante la pandemia en las relaciones laborales.

3. En virtud de lo argumentado se concluye también que, el principio de intangibilidad e irrenunciabilidad son considerados como principios protectores con el fin de garantizar la estabilidad laboral, a pesar de ello, en época de la pandemia por Covid-19 en el Ecuador con los Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo no se garantizó la aplicación de estos principios ni se respetó la garantía laboral antes mencionada, puesto que como se aprecia en los resultados obtenidos, la mayoría de trabajadores sufrieron modificaciones de jornada de trabajo, modificaciones salariales e inclusive la terminación laboral por fuerza mayor o caso fortuito, dando como resultado el quebrantamiento de la estabilidad laboral.

4. Finalmente, se llega a la conclusión de que al reformar estos aspectos de la relación laboral existe una regresividad de derechos, vulnerando no solamente los principios mencionados sino también el principio constitucional de progresividad, a su vez, cabe mencionar que los Acuerdos constan en el nivel sublegal en la jerarquía normativa y al superponer la LOAH por sobre la constitución, también existe una vulneración a la supremacía constitucional y por ende se origina una inconstitucionalidad del artículo 16 de la LOAH.

B. MATERIALES DE REFERENCIA

Referencias Bibliográficas

1. Abellán, A. Allende, A., Bartumeus, J., Cabal, B., & Castillo, A. (s.f.). Una visión Global de la pandemia Covid-19. EMadrid: Global Health del CSIC.
2. Aguilar, A. (2020). Los Derechos Humanos en la Antigüedad. Obtenido de Derecho y Cambio Social: <https://www.derechoycambiosocial.com/revista020/derechos%20humanos%20en%20la%20antigüedad.htm>
3. Albá, J. (2016). “*EL PRINCIPIO DE INTANGIBILIDAD EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO EN EL ECUADOR*”. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO. <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/1822/1/76325.pdf>
4. Armijos, P. (2021). *Análisis de la constitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19 en el ámbito laboral*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/16739/1/T-UCSG-POS-MDC-223.pdf>
5. Arredondo del Río, J. (2013). *El derecho laboral, su génesis, evolución y los poderes del juez de la materia*. Summa Iuris (histórico), 1(1), 121-140. <https://doi.org/10.21501/23394536.619>
6. Barriga, A., & Rendón, A. (2016). “*Impacto de la Remuneración Percibida Sobre la Satisfacción Laboral en las Familias del Nivel Socioeconómico C del Distrito De Arequipa, 2016*”. ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICO EMPRESARIALES. https://repositorio.ucsp.edu.pe/bitstream/UCSP/14872/1/BARRIGA_FLORES_ANA_IMP.pdf
7. Bembibre, D. (2011). Plan de acción para la preservación. Cuba: Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud.
8. Boza, G. (2014). *Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo*. Consejo Editorial.

9. Castello, A. (2008). *Vigencia y Alcance del Principio de Irrenunciabilidad*. Universidad de la República.
10. Castillo, J. (2016). *Análisis del Principio de Intangibilidad Constitucional en Derechos Laborales Aplicados en la Ley para Reducción de Sueldos del Sector Público*. Unidad Académica de Ciencias Sociales Carrera de Jurisprudencia. http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/8151/1/TTUACS_DE31.pdf
11. Chamba, M. (2013). *Principios y derechos laborales de una trabajadora: entre la Constitución y la Corte. Análisis de la sentencia No. 009-13-SEP-CC de la Corte Constitucional del Ecuador*. Revista de Derecho, No. 19, UASB-Ecuador. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3954/1/09-Jurisprudencia.pdf>
12. Código de Trabajo. (15 de Diciembre de 2005). *Registro Oficial Suplemento 167*. Ecuador
13. Conferencia Internacional del Trabajo. (2006). La relación de trabajo. Obtenido de ISBN 92-2-316611-X: <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
14. Constitución de la República del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). *Registro Oficial 449*. Ecuador
15. Cosmópolis, M. (1986). *EL SALARIO: SU PROTECCION Y GARANTIA*. ISSN 0251-3420. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5084831>
16. El derecho del trabajo. (2015). Evolución del derecho al trabajo. Obtenido de <https://www.mheducation.es/bcv/guide/capitulo/8448199669.pdf>
17. Eloy, S. (2020). *Introducción al Derecho*. Universidad Nacional del Litoral. Ediciones UNL.
18. EUROINNOVA. (2018). International Online Education. Obtenido de ¿Qué regula el derecho laboral?: <https://www.euroinnova.ec/que-regula-el-derecho-laboral#:~:text=El%20derecho%20laboral%20es%20un,%2C%20es%20decir%2C%20sus%20patronos>.
19. Fase Actual de la pandemia. (2020). Fases de la pandemia. España.
20. Fernández, F. (2016). *Contratación laboral (UF0341)*. Editorial Tutor Formación. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/44207>
21. García, A. (2006). *Temas de derecho Constitucional*. Editorial Tribunal Constitucional.

22. González, A. y Ramírez, A. (2020). *Análisis y reflexiones sobre el COVID-19: pandemia y postpandemia*. J.M. BOSCH EDITOR. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/174456>
23. Gómez, R. (2012). *Derecho Laboral I*. ISBN 978-607-733-127-8. http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/derecho_y_ciencias_sociales/Derecho_laboral_I.pdf
24. Grisolia, J. (2005). *Manual del derecho laboral*.
25. Guerrón, S. (2016). *Flexibilidad laboral en el Ecuador*. Ediciones Abya-Yala. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/79910>
26. Harari, I., y Bil, D. (2021). *La reforma laboral y sus fundamentos económicos en perspectiva histórica*. *Opinión Jurídica*, 20(42), 229-254. Epub May 19, 2021. <https://doi.org/10.22395/ojum.v20n42a9>
27. Hernández, G. (Julio de 2020). Significado de la Pirámide de Kelsen. Obtenido de Definición, niveles, legal y base: <https://significado.com/piramide-de-kelsen/>
28. Johnson, S. (2017). *Educalingo*. Obtenido de Etimología de la palabra reducir: <https://educalingo.com/es/dic-es/disminuir>
29. Kabat, M. (2019). *¿Qué es la flexibilidad laboral?*. Ediciones R y R. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/198590>
30. La importancia de los acuerdos. (2021). *ContigoConectados*. Obtenido de <https://contigoconectados.com/mediacion/la-importancia-de-los-acuerdos/#:~:text=Los%20acuerdos%20son%20compromisos%20que,de%20vista%20y%20sus%20propuestas>.
31. Lastra, J. (1997). *LA JORNADA DE TRABAJO*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/27.pdf>
32. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19. (Junio de 29 de 2020). *Registro Oficial Suplemento* 229. Ecuador
33. López, M. (2016). *La Teoría de los Actos Propios en el Derecho del Trabajo Chileno*. *Revista chilena de derecho*, 43(2), 547-571. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372016000200008>
34. Machado, M., Malnato, K., & Nuñez, A. (2020). *Vulneración de los derechos laborales como consecuencia de la pandemia COVID19*. Uniandes EPISTEME.

- Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación ISSN 1390-9150.
file:///C:/Users/admin/Downloads/2299-8749-1-PB.pdf
35. Masabanda, G. (2019). *INSTRUMENTOS JURÍDICOS APLICABLES EN LA CONTRATACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO*. Publicaciones Y Libros - Consejo Editorial UTA, 0(1), 148.
<https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/comedit/article/view/794>
 36. Marín, F. (2015). *La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT*. Revista de Ciencias Jurídicas de la Universidad Rafael Urdaneta Vol. IX, N° 2.
<https://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf>
 37. Marquet, P. (2003). *EL CONTRATO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/29.pdf>
 38. Mejía, R. (2012). *El principio de irrenunciabilidad de Derechos en Materia Laboral*. Repositorio de la Universidad de Palermo.
<https://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/839/Rosa%20Mejia%20Franco..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 39. Melo, R. (2012). *EL ESTADO DE EXCEPCIÓN EN EL ECUADOR Y SU RELACIÓN CON EL ESTADO DE DERECHO*. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3118/1/T1154-MDE-Melo-El%20Estado.pdf>
 40. Monesterolo, G. (2013a). *Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia*. Revista de Derecho, No. 19, UASB-Ecuador.
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3951/1/06-TC-Monesterolo.pdf>
 41. Monesterolo, G. (2018b). *Régimen Jurídico Laboral*. Corporación de Estudios y Publicaciones. <https://elibro.net/es/lc/uta/titulos/118659>
 42. Monesterolo, G. (2020c). *Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador*. Revista Facultad de Jurisprudencia, 1(8),79-118. ISSN.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=600263979002>
 43. Moreno, R. (2005). Derecho Ecuador. Obtenido de Irretroactividad de la ley:
<https://derechoecuador.com/irretroactividad-de-la-ley/>

44. Naranjo Martínez y Subía. (2020). El Ministerio del trabajo emitió las directrices para la aplicación de la reducción emergente. Obtenido de <https://nmslaw.com.ec/mdt-directrices-reduccion-jornada-emergente/>
45. Neves, J. (2019). *Introducción al Derecho del Trabajo*: Vol. Cuarta edición. El Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=2492486&lang=es&site=ehost-live>
46. Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Educación obrera para el trabajo decente*. Argentina: Coord. Buenos Aires.
47. Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia*. Ginebra.
48. Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Convenio sobre la igualdad de trato*. Ginebra.
49. Pacto Internacional de los Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales. (23 de Marzo de 1976). Naciones Unidas Derechos Humanos
50. Paredes, N., Coronado, S., & Medina, J. (2006). *Derecho al Trabajo*. Ediciones Ántropos Ltda. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26109.pdf>
51. Paspuezán, O. (2016). *Argumentación Jurídica sobre la Inconstitucionalidad del Art. 15 de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral frente al Principio de Intangibilidad*. Universidad Regional Autónoma de Los Andes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3580/1/TUTAB001-2016.pdf>
52. Paz, F. (2014). *Principios que regulan las relaciones laborales en el sector público colombiano: Análisis de las subreglas en la jurisprudencia*. Experiencia investigativa. Revista Logos, Ciencia & Tecnología, 6(1),81-93. ISSN: 2145-549X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=517751550007>
53. Podetti, H. (1997). *LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO*. Biblioteca Jurídica Virtual del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/11.pdf>
54. Pozo, E. (2020). Educación Social y Cultural. Innovación Educativa.

55. Redrobán, E. (2021). Los Principios del Estado Constitucional de Derechos y Justicia en el procedimiento legislativo en Ecuador. Ecuador: Revista Sociedad Tecnología.
56. Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020). Ecuador: Registro Oficial Suplemento 303.
57. Reyes, G. (2009). *Principales reformas en la actual Constitución de la República del Ecuador con relación al Derecho al Trabajo*. Facultad de Ciencias Jurídicas Escuela de Derecho. <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/843/1/07484.pdf>
58. Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. ISBN 978-607-733-009-7. https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf
59. Reyes, G. y Bouzas, J. (2017). Derecho individual del trabajo. IURE Editores. <https://elibro.net/es/ereader/uta/40227?page=57>
60. Reyes, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública*. Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ambato. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>
61. Rodríguez, J. y Atienza, E. (2020). *Retos jurídicos ante la crisis del COVID-19*. Madrid, Wolters Kluwer España. <https://elibro.net/es/ereader/uta/158010?page=259>
62. Sandoval, H, y Delacruz, G. (2019). *Principios constitucionales del derecho laboral administrativo en el ordenamiento jurídico colombiano*. Prolegómenos. Derechos y Valores, XXII(44),11-34. ISSN: 0121-182X. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87663301002>
63. Sentencia No. 016-013-SEP-CC. (2013). Corte Constitucional. Ecuador
64. Sentencia No. 016-013-SEP-CC. (2013). Corte Constitucional. Ecuador
65. Sentencia No. 0001-09-SIC-CC. (2010). Corte Constitucional. Ecuador
66. Sentencia No. 049-16-SIN-CC. (2016). Corte Constitucional. Ecuador
67. Sentencia No. sentencia 093-17-SEP-CC. (2017). Corte Constitucional. Ecuador
68. Sentencia No. 005-13-SIN-CC. (2013). Corte Constitucional. Ecuador

69. Sentencia No. 024-15-SIN-CC .(2015). Corte Constitucional. Ecuador
70. Serrano, E. (2005). La teoría Aristotelica de la justicia. Scielo.
71. Sierra, G. (2010). *La Esclavitud como Relación Laboral, Ayer y Hoy*. Económicas CUC/Volumen 31.
72. Torres, P. (2022). Constitucionalidad de los acuerdos suscritos entre trabajador y empleador durante la emergencia sanitaria conforme a la jerarquía normativa. Ambato: Universidad Técnica de Ambato. Tesis.
73. Trebilcock, A. (2001). *ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO*. Chantal Dufresne, BA.
<https://www.insst.es/documents/94886/161958/Cap%C3%ADtulo+21.+Relaciones+laborales+y+gesti%C3%B3n+de+recursos+humanos>
74. Zambrano, A. (2016). Webnode. Obtenido de El derecho en la mente de Santo Tomás de Aquino: <https://alexzambrano.webnode.es/products/el-derecho-en-la-mente-de-santo-tomas-de-aquino/#:~:text=Para%20Santo%20Tom%C3%A1s%20el%20Derecho,asignadas%20por%20un%20orden%20divino.>
75. Zamora, A. (2021). Los derechos laborales de los trabajadores en el Estado Ecuatoriano - post pandemia. Machala: Universidad Técnica de Machala. Tesis.
76. Zan, D. (2004). La ética, los derechos y la justicia. Montevideo: FUNDACIÓN KONRAD.
77. Zerón, A. (2020). Pandemia e infodemia. México: Revista ADM.

ANEXOS



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



ENCUESTA

Tema de Investigación: Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo: aplicabilidad del principio de intangibilidad e irrenunciabilidad en tiempos de pandemia.

Objetivo: Recopilar información en relación con la aplicabilidad de principio de intangibilidad e irrenunciabilidad en los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo.

Dirigida a los trabajadores del sector privado del Cantón Ambato, Provincia de Tungurahua

Instrucciones: Marque con una “X” la respuesta que considere correcto

1. Selecciones su género:

- Masculino ()
- Femenino ()

2. ¿En qué rango de edad se encuentra?

- Entre 15 y 18 años ()
- Entre 19 y 24 años ()
- Entre 25 y 30 años ()
- Entre 31 y 36 años ()
- Entre 37 y 42 años ()
- Entre 43 y 47 años ()
- Mayor a 47 años ()

3. ¿Cuál es el área de trabajo donde usted desempeña?

- Agricultura ()
- Ganadería ()
- Transporte ()
- Educación ()

- Salud ()
- Turismo ()
- Construcción ()
- Textil ()
- Comercio ()
- Industria ()
- Servicio Doméstico ()
- Servicio Profesional ()
- Otro ()

4. ¿Cómo considera usted que la pandemia por COVID-19 afectó al sector laboral?

- No afecto en nada al sector laboral ()
- Afecto Poco al sector laboral ()
- Afecto Bastante al sector labora ()
- Afecto Totalmente al sector laboral ()

5. ¿Usted tuvo conocimiento de las normas laborales que se expidieron durante la pandemia?

- Si tuve pleno conocimiento ()
- Tuve un poco de conocimiento ()
- No tuve nada de conocimiento ()

6. ¿Conoce que normativa legal respalda a los empleadores para tomar medidas emergentes como son los acuerdos para preservar las fuentes de trabajo?

- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario ()
- Código de Trabajo ()
- Constitución de la República del Ecuador ()
- Acuerdos ministeriales ()
- No tengo conocimiento ()
- Ninguna ()

7. Durante la pandemia Covid-19, su empleador tomo alguna medida para precautelar la estabilidad laboral

- Acuerdos bilaterales ()
- Acuerdos unilaterales ()
- Terminación de la relación laboral ()
- Ninguno ()

8. La suscripción de los acuerdos se lo dio de forma:

- Voluntaria tanto del empleador como del trabajador ()
- Unilateral por parte del empleador ()
- Exigibilidad o amenazas por parte del empleador ()
- No fue voluntaria, pero se accedió por necesidad de conservar el trabajo ()

9. ¿Qué aspectos se vieron afectados al establecer acuerdos con su empleador?

- Jornada laboral ()
- Salario ()
- Jornada laboral y salario ()
- Otros ()

10. Antes establecer el acuerdo con su empleador. ¿Cuál era su salario?

- Menor a 1 SBU ()
- 1 SBU ()
- 2 SBU ()
- 3 SBU ()
- Mayor a 3 SBU ()

11. Después de establecer el acuerdo con su empleador. ¿Cuál era su salario?

- 0
- Menor a 1 SBU ()
- 1 SBU ()
- 2 SBU ()
- Mayor a 2 SBU ()

12. ¿La modificación salarial cubrió las necesidades básicas personales y familiares?

- Totalmente ()
- Bastante ()
- Poco ()
- Muy poco ()
- Nada ()

13. ¿Usted conoce los principios y derechos que goza el trabajador en la relación laboral?

- Si conozco ()
- Conozco muy poco ()
- No conozco ()

14. Señale cuál o cuáles de los siguientes principios conoce usted, y si cuál fue el que más se vio afectados al suscribir los acuerdos de preservación durante la pandemia

- Intangibilidad ()
- Irrenunciabilidad ()
- Continuidad ()
- Protección ()
- Supremacía de la realidad ()
- Indubio pro-operario ()
- Ninguno ()

15. ¿Usted considera que, al establecer los acuerdos para preservar las fuentes laborales con su empleador, renunció a algunos derechos laborales?

- Si, en lo absoluto ()
- De ninguna manera ()
- No tengo conocimiento ()

16. ¿Qué derechos considera que se vieron afectados con los acuerdos de preservación de fuentes laborales?

- Estabilidad laboral ()
- Salario justo ()
- Décimos ()
- Vacaciones ()
- Utilidades ()
- Afiliación al IESS ()
- Ninguno ()

17. ¿Ante que ente de control se determinó la reducción salarial y jornada laboral llegada en el acuerdo entre el trabajador y el empleador?

- Únicamente se lo realizó de forma verbal ()
- Se lo realizó por escrito solo entre el trabajador y el empleador ()
- Se registro en el SUT (Sistema único de trabajadores) ()

18. ¿Su empleador le dio a conocer los estados financieros de la institución donde labora previo a suscribir los acuerdos?

- Si me dio a conocer detalladamente de manera escrita ()
- Si me dio a conocer detalladamente de manera verbal ()
- Únicamente me lo menciono verbalmente sin detalle alguno ()

- En ningún momento me lo me dio a conocer ()

19. ¿Considera usted que los acuerdos laborales suscritos en su lugar de trabajo se debieron a que la empresa o institución de trabajo cursaba una crisis económica afectada por la pandemia por Covid-19?

- De ninguna manera ()
- Si absolutamente ()
- No tengo conocimiento ()

20. ¿En qué porcentaje se cumplió los acuerdos laborales establecidos con el empleador?

0% () 25% () 50% () 75% () 100% ()

21. ¿Considera que la modificación salarial y la modificación de la jornada laboral fueron aplicados correctamente en su lugar de trabajo?

- Si se aplicó correctamente ()
- No se aplicó correctamente ()
- No tengo conocimiento ()

22. ¿Cómo calificaría usted la aplicación de los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo en el lugar de trabajo?

- Mala ()
- Regular ()
- Buena ()
- Muy Buena ()

23. ¿Considera que los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo ayudaron a preservar la estabilidad laboral de los trabajadores?

- Totalmente ()
- Bastante ()
- Poco ()
- Muy poco ()
- Nada ()