



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL

TÍTULO DE LA TESIS:

**Análisis de la constitucionalidad de la Ley
Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la
crisis sanitaria derivada del COVID 19 en el ámbito
laboral**

ELABORADO POR:

Abg. Patricia Geovanna Armijos Armijos

Previa a la obtención del Grado Académico de Magíster en Derecho
Constitucional

Guayaquil, 01 del mes de junio del año 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por la Abogada Patricia Geovanna Armijos Armijos, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de Magíster en Derecho Constitucional

Guayaquil, a 01 del mes de junio de 2021

DIRECTOR DE TESIS

Dra. Pamela Aguirre PhD.

REVISORES:

Lic. María Verónica Peña Seminario

Dra. María Isabel Nuques Martínez

DIRECTOR DEL PROGRAMA

Dr. Miguel Hernández



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

SISTEMA DE POSGRADO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

YO, PATRICIA GEOVANNA ARMIJOS ARMIJOS

DECLARO QUE:

La Tesis “Análisis de la constitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19 en el ámbito laboral” previa a la obtención del Grado Académico de Magíster, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico de la tesis del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a 01 del mes de junio del 2021

EL AUTOR

Patricia Geovanna Armijos Armijos



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO

AUTORIZACIÓN

YO, PATRICIA GEOVANNA ARMIJOS ARMIJOS

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la publicación en la biblioteca de la institución de la Tesis de Maestría titulada: “Análisis de la constitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19 en el ámbito laboral”, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a 01 del mes de junio del 2021

EL AUTOR

Patricia Geovanna Armijos Armijos

REPORTE DE URKUND

The screenshot displays the URKUND web interface. At the top, the browser address bar shows the URL: <https://secure.orkund.com/old/view/97414103-290701-968173#FYw7DsMwDEPv4lk...>. The document title is "D102083262 - TESIS AB. PATRICIA ARMIJOS".

Documento: [TESIS AB. PATRICIA ARMIJOS \(2DA REVISIÓN URKUND\).doc](#) (D102083262)

Presentado: 2021-04-18 18:20 (-05:00)

Presentado por: viviana.betty@cu.ucsg.edu.ec

Recibido: miguel.hernandez.ucsg@analysis.orkund.com

Mensaje: TESIS AB PATRICIA ARMIJOS 2DA REVISIÓN URKUND (7MA-A CONSTITUCIONAL) [Mostrar el mensaje completo](#)
4% de estas 38 páginas, se componen de texto presente en 15 fuentes.

Lista de fuentes:

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	TRABAJO DE TITULACIÓN - GOMEZ Y POSLIGUA 09032021.docx
	EXAMEN COMPLEXIVO ZUÑIGA ORTEGA LISETH ELIANA.docx
	Trabajo de titulación Luna y Fernández.docx
	INFORME FINAL +".docx
	TITULACIÓN EDC - Hipatia Reina Calderón y Alisson Macías F...

Archivo de registro Urkund: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL / Trabajo ... 90%

la constitucionalidad de

la

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19

en el

ámbito laboral

Previa a la

obtención del Grado Académico de Magister en Derecho Constitucional

ELABORADO POR:

Abg. Patricia Geovanna Armijos Armijos

Guayaquil, a los ocho días del mes de enero del año 2021

Agradecimiento

Agradezco primero a Dios por haberme permitido culminar con éxito esta meta. A mis padres, hermanos y sobrinas quienes han sido mi motor toda la vida, me han acompañado en el camino, siendo siempre una fuente de inspiración para ser mejor persona y profesional, dándome su apoyo cuando tuve que sacrificar muchos fines de semana con ustedes, por asistir a clases. A mis amigas, infinitas gracias, en especial a Juliana por esos fines de semana de nerds dedicadas a que culmine mi examen complejo. Gracias a mi novio Diego, por siempre estar y apoyarme incondicionalmente.

Finalmente, agradezco a mi tutora la PhD Pamela Aguirre, por su guía y motivación para la construcción de este documento.

“El educador mediocre habla. El buen educador explica. El educador superior demuestra. El gran educador inspira”

William Arthur Ward

Dedicatoria

En memoria de mis abuelitos Celia María González y José Fidel Armijos Ocampo, yo sé que desde el cielo sonrían orgullosos y me acompañan en este momento.

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	1
1.1	Planteamiento del problema	2
1.2	Justificación.....	2
1.3	Preguntas de Investigación	3
1.4.	Objetivos	3
1.4.1.	Objetivo general.....	3
1.4.2.	Objetivos específicos	3
1.5	Hipótesis de trabajo	4
2.	FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA CONCEPTUAL	5
2.1.	Antecedentes de la investigación	5
2.2	Diálogos con las propuestas de reforma al Código de Trabajo.....	7
2.3	Estado de excepción	10
2.4	Acuerdos Ministeriales relacionados al Teletrabajo	12
2.5	Limitación de derechos y libre movilidad.....	12
2.6.	Legislación en materia laboral:	13
2.6.1.	Expedición de la LOAH vigencia y permanencia en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.....	13
2.6.2.	Constitución de la República del Ecuador:	14
2.6.3.	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 (LOAH) artículos 16 al 21.	20
2.6.4.	Código de Trabajo	27
2.7	Principio de progresividad e intangibilidad de los derechos.....	31
2.8.	Bloque de constitucionalidad y convencionalidad	34
2.9	Demandas de inconstitucionalidad.....	40
3.	MARCO METODOLÓGICO	44
3.1	Tipo de investigación	44

3.2	Diseño de la investigación.....	44
3.3	Métodos de la investigación	45
3.3.1	Analítico	45
3.3.2	Técnicas de recolección de información	45
3.3.3	Hipótesis de trabajo	45
3.4	Definición conceptual de las variables de la hipótesis	45
3.5	Universo de estudio	46
3.6	Análisis de la información.....	46
3.7	Análisis e interpretación de los datos recolectados:	49
4.	CONCLUSIONES.....	53
5.	RECOMENDACIONES	55
6.	REFERENCIAS	56

RESUMEN

El presente proyecto de investigación busca realizar un análisis de la constitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 (en adelante LOAH) en el ámbito laboral, esta ley entró en vigencia el 22 de junio de 2020, que a septiembre de 2020 tiene 23 demandas de inconstitucionalidad de diferentes sectores, gremios de los trabajadores y federaciones del sector productivo.

Este trabajo analiza los artículos del 16 al 21 de la LOAH, en cada uno de los artículos se establecen las modificaciones propuestas y su comparación a los principios y derechos establecidos en la Constitución de la República, también se efectúa un análisis con las condiciones laborales establecidas en el Código de Trabajo, se efectúa un análisis de algunos instrumentos internacionales relativos a las relaciones laborales; a fin de determinar los derechos vinculados en la aplicación de la LOAH, así como el cumplimiento de la normativa nacional e internacional y las modificaciones propuestas por la LOAH conforme los principios de supremacía constitucional y compatibilidad.

Se analizará los principios rectores nacionales e internacionales en materia de intangibilidad de los derechos, a fin de determinar la constitucional y progresividad de derechos laborales de la norma. También se analiza el límite de la potestad legislativa.

Considerando que, en nuestro país se efectúa un control concentrado constitucional, corresponderá a la Corte Constitucional ejercer el control material de la ley, motivo del análisis, y su resolución sobre las 23 demandas de inconstitucionalidad presentadas, efectuándose la primera audiencia el 29 de octubre de 2020 con el juez ponente Dr. Alí Lozada.

Palabras clave:

- Inconstitucionalidad, covid-19, derecho laboral, apoyo humanitario, control constitucional.

ABSTRACT

This research project seeks to carry out an analysis of the constitutionality of the Organic Law of Humanitarian Support to combat the health crisis derived from COVID 19 (hereinafter LOAH) in the workplace, this law entered into force on June 22, 2020, In September 2020, it has 23 unconstitutionality claims from different sectors, workers' unions and federations of the productive sector.

This work analyzes articles 16 to 21 of the LOAH, in each of them the proposed modifications are fulfilled and their comparison to the principles and rights established in the Constitution of the Republic, an analysis is also made with the working conditions established in the Labor Code, an analysis of some international instruments related to labor relations is carried out; in order to determine the rights linked to the application of the LOAH, as well as compliance with national and international regulations and the modifications proposed by the LOAH in accordance with the principles of constitutional supremacy and compatibility.

The national and international guiding principles regarding the intangibility of rights will be analyzed in order to determine the constitutional and progressivity of labor rights of the norm. The limit of legislative power is also analyzed.

Considering that, in our country, a concentrated constitutional control is carried out, it will correspond to the Constitutional Court to exercise the material control of the law, reason for the analysis, and its resolution on the 23 claims of unconstitutionality presented, the first hearing being held on October 29 2020 with the speaker Dr. Alí Lozada.

Keywords:

Unconstitutionality, covid-19, labor law, humanitarian support, constitutional control.

1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de esta investigación aborda el tema “Análisis de la constitucionalidad de la Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada del COVID 19 en el ámbito laboral”, de allí la importancia de analizar las bases teóricas que fundamentan los distintos análisis que conducen a las conclusiones con respecto al objeto de estudio. Este análisis surge en virtud del principio de interdependencia de los derechos fundamentales, que se encuentran vinculados entre sí, que tienen igual jerarquía y que están constitucionalmente reconocidos, así como las normas y principios en el ámbito laboral, y la intangibilidad de derechos, siendo responsabilidad del Estado garantizar su materialización y aplicación integral.

En este sentido, el objeto de estudio se enfoca en el principio de supremacía constitucional, fundamento derivativo de las leyes, códigos, ordenanzas y demás normativas que conforman el ordenamiento jurídico de un Estado.

Por consiguiente, este estudio analítico centra su importancia en la Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Derivada del COVID-19 en el ámbito laboral, dada la situación que atravesaba el país, se emitieron restricciones a los derechos de tránsito y movilidad, además se implementó el teletrabajo, modalidad que se venía discutiendo en la Asamblea. Asimismo, la crisis sanitaria derivó en una crisis económica, misma que venía arrastrando el país desde las protestas de octubre del 2019, viéndose desatendida gran parte de la población, ocasionando despidos y escasez recursos para su sustento durante el periodo de confinamiento.

Es preciso señalar, que el trabajar sobre una ley que nos afecta a todos los ecuatorianos, ameritó un proceso de introspección para evitar que mi carga emocional sesgue el resultado, intentando tener una postura neutral desde mi rol de investigador.

La Constitución de la República del Ecuador consagra en el artículo 424, que la Carta Magna constituye el cuerpo supremo de las normativas del Estado, por consiguiente, todas las leyes, reglamentos, decretos, acuerdos y actos administrativos deben mantener concordancia con los preceptos contenidos en la Constitución, caso contrario carecerán de eficacia. En consecuencia, se considera que toda norma que atente o contrarié el principio de supremacía constitucional deberá ser inobservada y derogada en conformidad al principio de supremacía.

1.1 Planteamiento del problema

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, contiene varios articulados que permiten acuerdos entre el empleador y trabajador, que van desde: reducción de la jornada laboral, reducción del salario afectando de manera proporcional la seguridad social, además, permite que las vacaciones puedan ser descontadas a criterio del empleador, sin embargo, a pesar de que para alcanzar los acuerdos establecidos en la ley, es necesario contar con el consentimiento del trabajador, el empleador desde su posición de supremacía en la relación laboral, ejerce e impone su voluntad, dejando al trabajador en una situación de vulnerabilidad, por lo cual podrían producirse acuerdos lesivos y en contra los derechos de los mismos, en este sentido, es necesario accionar mecanismos para evitar estos abusos. La Constitución de la República del Ecuador, define que los derechos serán progresivos y no regresivos, por lo cual, todo derecho adquirido en las conquistas laborales no podrá venir en desmedro de la dignidad de los trabajadores y su entorno. De ahí la necesidad de analizar la constitucional de la norma expedida.

1.2 Justificación

Esta investigación se justifica desde la perspectiva de los aportes teóricos y prácticos conducentes a apoyar futuros estudios relacionados con el principio de supremacía constitucional, compatibilidad y seguridad jurídica, desde la observación a la violación de estos principios constitucionales. En este sentido, la investigación se motiva en la necesidad de establecer medidas de control para el eficaz cumplimiento de los derechos constitucionales y de la misma manera describir su eficacia en el marco de las garantías de protección.

Por consiguiente, se considera relevante dada su importancia en ejercicio y goce pleno de la supremacía constitucional y seguridad jurídica que debe garantizar el Estado. El 22 de junio del 2020 se publica en el Suplemento al Registro Oficial No. 229 la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, mantiene oposición de los trabajadores y sus gremios, debido a que las medidas permitirían que se lleguen a acuerdos leoninos, pudiendo considerarse regresivos a los derechos por la situación de subordinación en la que se encuentra el trabajador.

Con la vigencia de esta norma, se ha generado una pugna entre los trabajadores y empleadores, ya que los trabajadores buscan mecanismos de protección de los derechos constitucionales, mientras que los empleadores invocando la conservación de empleo, se pronuncian en sentido favorable sobre su legalidad; en tal sentido, es necesario efectuar un análisis sobre las nuevas modalidades propuestas en la ley, los principios y derechos vinculados en su aplicación, así como el respeto de la normativa nacional e internacional.

Finalmente, es necesario evaluar si la expedición de la LOAH y sus artículos referidos al ámbito laboral, son constitucionales o no y de ser pertinente proponer mejoras en las políticas públicas relacionadas al empleo.

1.3 Preguntas de Investigación

¿Cuáles son los derechos y principios constitucionales que norman los artículos 16 al 21 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19?

¿La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 ha observado la Constitución y la ley vigente en materia laboral?

¿Qué derechos se estarían vulnerando con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19?

¿Cumple con los principios rectores de la normativa nacional e internacional en materia de intangibilidad de derechos la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19?

¿Es la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 constitucional?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la inconstitucionalidad de los artículos 16 al 21 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19.

1.4.2. Objetivos específicos

- Efectuar el control material constitucional de los artículos 16 al 21 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19.

- Identificar los derechos vulnerados por los artículos 16 al 21 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19
- Evaluar si los artículos 16 al 21 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, cumplen con los principios rectores de la normativa nacional e internacional en material de intangibilidad
- Determinar la constitucionalidad de los artículos 16 al 21 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19

1.5 Premisa de trabajo

Los artículos 16 al 21 de la LOAH posiblemente violan las garantías y derechos constitucionales.

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA CONCEPTUAL

2.1. Antecedentes de la investigación

El carácter tuitivo o principio protector del derecho laboral, está orientado a la tutela efectiva del más débil, que para el caso particular es el trabajador, el vínculo laboral es uno de los más tensos, de ahí nace la necesidad del principio de protección que es por sí mismo la razón de ser del derecho del trabajo.

Este carácter tuitivo, según la doctrina, descansa en el principio de tutela o protección hacia el trabajador. Andrés Páez (2019) en su obra Principio del Derecho del Trabajo señaló que “el referido principio está dividido en tres reglas: regla de la norma más favorable, regla del in dubio pro operario y regla de la condición más beneficiosa”.

Según Páez (2019) en referencia la regla de la norma más favorable estableció que “... en caso de conflicto en la aplicación de dos o más normas será aplicada aquella que más favorezca al trabajador”; la regla del in dubio pro operario señala que “... a la existencia de una sola norma que permite varias interpretaciones; se deberá aplicar la interpretación más favorable al trabajador”, y; la regla de la condición más beneficiosa prescribe “... se presenta ... con la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determinada que ella debe ser respetada” (pp. 37-41).

La tutela del derecho laboral le corresponde al Estado desde todas sus instancias, el Legislativo con la expedición de normas que contengan el desarrollo mínimo de los derechos irrenunciables en remuneraciones, seguridad, descansos, feriados, finalización de contratos, entre otros.

El no contar con esta protección, supone una cosificación del trabajador frente al empleador, sin que el trabajador goce de derechos, el derecho al trabajo humaniza las relaciones laborales, que requieren la intervención estatal.

El autor Ávila (2020) en su obra Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales delimitó que “... del derecho al trabajo, se derivan obligaciones básicas para el Estado, que tienen que ver con el contenido esencial del derecho” (p. 259); estas se resumen en tres garantías: disponibilidad, aceptabilidad y calidad, y accesibilidad.

Cabe analizar el derecho al trabajo, en un sentido más amplio el autor De La Cueva (2009) delimitó que “el nuevo derecho es la norma que se propone

realizar la justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital” (p. 85).

En esta cita textual se observa que el derecho laboral tiende a regular la relación de trabajo, con la finalidad que la misma tenga un equilibrio y exista un beneficio para cada una de las partes intervinientes en la relación laboral, el evidente objetivo primordial del derecho laboral establecido como medio para garantizar los derechos del trabajador equilibrando las relaciones, garantizando una protección a los derechos que se encuentran contemplados en instrumentos nacionales e internacionales de los cuales nuestro país forma parte y cuyo propósito es una vida digna, tanto en su entorno laboral como familiar en vías de la prosperidad la cual anhela el obrero, especialmente en épocas difíciles de pandemia.

Por otra parte, para definir el derecho al trabajo se cita al autor Trueba (1981), quien lo determinó como “el conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales para la realización de su destino histórico: socializar la vida humana” (p. 135).

A criterio del autor antes mencionado, se prioriza la protección que requiere el trabajador, ya que es la parte débil de la relación laboral, el patrono por ser quien impone las condiciones laborales goza de supremacía, pudiendo protegerse desde el inicio.

En concordancia con lo manifestado, el autor Kelsen en el libro Teoría General del Derecho y del Estado traducido por García (1988) definió al derecho como:

El derecho es un orden de la conducta humana. Un “orden” es un conjunto de normas. El derecho no es, como a veces se dice, una norma. Es un conjunto de normas que tienen el tipo de unidad a que nos referimos cuando hablamos de un sistema. Es imposible captar la naturaleza del derecho si limitamos nuestra atención a una sola norma aislada. Las relaciones entre las normas de un orden jurídico son también esenciales a la naturaleza del derecho. Únicamente sobre la base de una clara

comprensión de las relaciones que constituyen un ordenamiento jurídico, puede entenderse plenamente la naturaleza del derecho. (p. 3)

De modo que, este conjunto de normas se encuentra relacionadas mediante una jerarquía jurídica, dentro del sistema de justicia, y siendo como tal la base para el desarrollo del ordenamiento jurídico y la estructuración de las relaciones que forman dicho ordenamiento, en tal sentido una norma no puede ser analizada de manera independiente, sino a la luz de la jerarquía concebida, en el caso de Ecuador se sitúa a la Constitución, como punto de partida para la expedición de normas. Es importante también destacar el concepto de Cossio (1987) a través de su libro Radiografía de la Teoría Ecológica del Derecho, en el que definió al derecho como “conductas en interferencia intersubjetiva” (p. 273). Esto quiere decir que, como seres sociales, vivimos en sociedad con otras personas y nuestras conductas interfieren con las de los demás. En las relaciones laborales, este concepto es relevante, ya que el derecho al trabajo justamente regula las relaciones entre empleadores y trabajadores e incluso entre trabajadores.

En este sentido, la temática de este estudio se concentra en los efectos a causa de la pandemia COVID-19 en los derechos de los trabajadores, ya que estos se encuentran fundamentados en los instrumentos que rigen los derechos de los ciudadanos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador e Instrumentos Internacionales.

2.2 Diálogos con las propuestas de reforma al Código de Trabajo

En el Suplemento del Registro Oficial No. 167 de 16 de diciembre de 2005 se publicó el Código de Trabajo (2005), normativa que fue expedida de manera previa a la Constitución vigente, con otra realidad económica y social; en este contexto y frente a las nuevas formas de realizar transacciones y negocios, en un mundo cada vez más globalizado, el sector productivo ha expuesto la necesidad de actualizar la normativa vigente con nuevas modalidades de contratación, que permitan entre otros aspectos flexibilización de las relaciones laborales entre el empleador y trabajador.

Al decir del sector productivo, principales proponentes de las reformas laborales, estas no significaban un retroceso ni restricción de derechos, por el contrario, se buscaba modular el ejercicio de los derechos de acuerdo con las actuales necesidades del país, además que no tendrían efecto retroactivo, sino

regirían para las nuevas contrataciones. Estas propuestas se venían discutiendo a inicios del año 2019.

El diario El Universo (2019) haciendo referencia a las 40 propuesta laborales entregadas por la Cámara de Comercio de Guayaquil al Presidente de la Asamblea determinó que se propuso aproximadamente 40 reformas al Código de Trabajo; estas reformas buscaban principalmente: (1) facilidad de contratación, (2) facilidad en las jornadas de trabajo y, (3) facilidad para nuevas oportunidades. La propuesta del sector privado apuntaba a:

- Una disminución de los costos de despido, eliminando el valor que se paga por desahucio en los casos de la renuncia voluntaria del empleado,
- Una propuesta de reforma sobre el pago y retiro de fondos de reserva,
- Ampliar las modalidades de contratación según las necesidades de las empresas, asegurando en cada caso, el aporte a la seguridad social, de manera proporcional en función de los ingresos percibidos por el trabajador, con propuestas de trabajo por hora, a tiempo parcial, estacional.
- En relación con la jubilación patronal, se propuso la creación de una cuenta de ahorro para la vejez del trabajador.
- Finalmente, dos salarios mínimos con montos inferiores al establecido, que permita la contratación de jóvenes y para actividades agropecuarias.

El 1 de octubre de 2019, en Cadena Nacional el presidente constitucional de la República del Ecuador, anunció varias medidas económicas y laborales; dentro de las medidas económicas se encontraba la eliminación del subsidio al combustible. Por otro lado, en el ámbito laboral contemplaba la reducción de las vacaciones de 30 a 15 días para el sector público con excepción de la fuerza pública y servicios sociales, aporte de un día de sueldo de los trabajadores de las Empresas Públicas, nuevas modalidades de contratos laborales para los emprendimientos, contratos en los casos de reemplazo por licencia de maternidad, paternidad y enfermedades catastróficas, facilidades para el teletrabajo; y, nueva jubilación patronal con un incremento del aporte mensual del 2% para los nuevos trabajadores, valor que podrá ser depositado en el IESS o en fondos privados.

Estas propuestas del Ejecutivo generaron el rechazo de la población, principalmente de los indígenas. A ellos se sumaron gremios transportistas, estudiantes y trabajadores, quienes se volcaron a las calles como muestra de protesta ante las disposiciones del Presidente, protestas que culminaron con un paro nacional que ocasionó el desabastecimiento de productos para la manufactura, lo cual se convirtió en una de las limitantes para mantener el flujo adecuado de las exportaciones; afectó además la provisión de productos de primera necesidad y las cadenas logísticas, generando significativas pérdidas al sector privado. Esta paralización, que inició el 3 de octubre de 2019, culminó el 13 del mismo mes y año, gracias a la colaboración de la Organización de Naciones Unidas (ONU); el Presidente constitucional de la República, se vio obligado a derogar el Decreto Ejecutivo No. 883, de 1 de octubre de 2019.

Es importante resaltar que, las cifras de empleo adecuado de la Población Económicamente Activa (PEA), según el INEC (2019), a raíz de las protestas de octubre ya presenta un decrecimiento, conforme lo siguiente:

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

Cuadro 1: Empleo en el país

Fuente: INEC

Dada la crisis de octubre, muchos negocios cerraron, afectándose el empleo y sectores como: turismo, flores, agrícola estuvieron gravemente afectados al interrumpirse sus actividades laborales y el flujo de sus exportaciones, limitando su producción y en otros casos, imposibilitando la salida de sus productos.

De manera que, el país, a marzo de 2020, fecha en la cual se declara el estado de excepción por emergencia sanitaria derivada de la pandemia COVID-

19, venía arrastrando cifras negativas en el empleo agudizando la crisis económica y social que se viviría para el año 2020.

La situación económica y sanitaria del país, derivó en una crisis económica y social, las protestas de octubre en conjunto con el confinamiento obligatorio, fueron el escenario perfecto para una situación calamitosa que acentuó las desigualdades que ya existían en el país.

De acuerdo con esta posición crítica, se resalta el análisis realizado por el Fondo Monetario Internacional en relación a las reformas fiscales presentadas, señaló que:

La reforma fiscal presentada recientemente a la Asamblea Nacional ayudará a fortalecer las finanzas del gobierno y hará que el sistema tributario sea más simple y favorable al crecimiento. La aprobación de esta reforma será un hito importante para el programa del gobierno apoyado por el FMI y facilitará completar pronto la segunda y tercera revisión combinadas del programa. (Fondo Monetario Internacional, 2019)

Desde este punto, se observó que la contracción de la economía ecuatoriana se ubicó entre el 3% al 6.3% según la información presentada por el Gobierno Central a través del Ministro de Finanzas, quien afirmó de una caída estimada del 7% del PIB, lo cual fue revisado de manera continua durante la crisis sanitaria.

Ante este escenario, se debe tener en cuenta las decisiones de los países miembros de OPEP en función del volumen de producción e incremento del precio del petróleo y su incidencia en recuperación económica de la nación. De igual forma se consideran tres elementos fundamentales que tienden a diferenciarse en distintos ámbitos, como son la liquidez de las compañías, la incidencia en el volumen de exportación, precio del petróleo y la relación de riesgo. Desde este análisis se sintetiza en los factores que bien agravaron la crisis sanitaria como un factor clave en el aumento del desempleo y la reducción de actividades de las empresas privadas que entre otras consecuencias se vieron en la necesidad de cerrar sus puertas.

2.3 Estado de excepción

El 11 de marzo de 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS) en rueda de prensa, comunica a la comunidad que el Coronavirus se ha propagado de

manera incontrolable y que, al tratarse de un virus nuevo, no se puede predecir su comportamiento, por lo que podría considerarse como una pandemia.

Mientras esto sucedía en el mundo, en el Ecuador el Ministerio de Salud mediante Acuerdo Ministerial No. 00126-2020 publicado en el Registro Oficial No. 160 de 12 de marzo de 2020, declara el estado de emergencia sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud por la inminente posibilidad del efecto provocado por el coronavirus COVID-19. Por su parte, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076 expedido por el Ministerio de Trabajo se regula la aplicación del teletrabajo emergente durante la declaratoria de la emergencia sanitaria derivada del COVID-19; otras instituciones como el Ministerio de Educación suspendió las clases presenciales a nivel nacional.

Finalmente, el 16 de marzo de 2020 mediante decreto ejecutivo No. 1017 el Presidente Constitucional de la República del Ecuador declaró el Estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional por un periodo de sesenta días, confirmados y la declaratoria de pandemia del COVID 19 por la OMS; a través de este Decreto Ejecutivo se restringe el goce y ejercicio de los derechos a la libertad de tránsito, libertad de asociación y reunión, se dispone la movilización de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional, y faculta al Comité de Operaciones de Emergencias Nacional (COE) establecer los horarios y mecanismos de restricción a cada uno de estos derechos. Recordemos que, en un Estado de Excepción, según Byung (2016) “en caso de excepción la norma jurídica queda suspendida a favor de la autoconservación” (p. 113).

En este instrumento dispone, a los trabajadores que su actividad lo permita, se acojan al teletrabajo, según las disposiciones dictadas por la autoridad nacional de trabajo, mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020.

En este sentido, es importante resaltar que la pandemia en Ecuador aumentó de forma exponencial; ha dejado una cifra muy alta de decesos; pacientes que no recibieron tratamiento médico evidenciándose una vulneración de la tutela estatal sobre los derechos fundamentales, mismos que se encuentran reconocidos en la norma Superior. En un sentido más amplio el sistema de salud colapsó, originando un impacto social de gran envergadura.

2.4 Acuerdos Ministeriales relacionados al Teletrabajo

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0090-A de 18 de mayo de 2017 y el Acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-076 de 12 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo expide la norma técnica para la aplicación del teletrabajo, que inicialmente en el año 2017 se preveía únicamente para el servicio público, que por efectos de la pandemia se hizo extensiva para el sector privado.

En el artículo 1 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-076 (2020) dispuso que, se podrá viabilizar la aplicación de esta modalidad de teletrabajo emergente durante la emergencia sanitaria. Dejando a potestad de la máxima autoridad institucional y del empleador, el conceder a los servidores y trabajadores que puedan acogerse a la modalidad de teletrabajo. En este contexto el artículo 4 del referido documento, establece que la implementación de teletrabajo emergente modifica únicamente el lugar de trabajo, sin alterar las demás condiciones esenciales de la relación laboral de modo que no constituye una vulneración de derechos ni causal para la terminación de la relación laboral.

De allí que, esta modalidad no se aplicó de manera general por los empleadores, dado que algunas actividades laborales no solamente se realizan a través de medio telemáticos, sino que, requieren ser operativas desde el ámbito empresarial.

Por otro lado, el artículo 6 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-067 (2020) señala que la terminación del teletrabajo emergente podrá darse por: “a) Acuerdo de las partes y b) Finalización de la declaratoria de emergencia sanitaria” (p. 5). En este sentido, se evidencia que el trabajador siempre se encuentra subordinado a la voluntad del trabajador, aun cuando en este caso se ponga en riesgo su vida.

Es de importancia señalar que, algunos empleadores pudieran decir que el trabajador estuvo de vacaciones, mientras se encontraba en teletrabajo, toda vez que en la LOAH (2020) en su artículo 21 se otorga esta facultad al empleador.

2.5 Limitación de derechos y libre movilidad.

Los Decretos Ejecutivos que declaran el estado de excepción por la crisis sanitaria, medida tomada durante la pandemia del Covid-19, se observa que el artículo 3 del Decreto Ejecutivo 1017 (2020) se ordenó la suspensión del derecho a la libertad de tránsito, el derecho a la libertad de asociación y reunión. En función de ello, también se le confirió la responsabilidad al Comité de

Operaciones de Emergencias Nacional para establecer mecanismos de restricción a cada uno de estos derechos.

En este mismo sentido, el art. 4 del prenombrado Decreto Ejecutivo 1017 (2020) determinó que, el alcance de las limitaciones del ejercicio del derecho a la libertad de tránsito se realizará únicamente con la finalidad específica de mantener una cuarentena obligatoria, en las áreas de alerta sanitaria determinadas por la autoridad nacional de salud pública, se orientó la normativa hacia la prevención de contagios masivos. (p. 14)

La ponderación de derechos en la declaratoria del Estado de excepción, con la limitación y restricción de ciertos derechos, buscando un bien superior que es precautelar la salud y la vida de los ecuatorianos, es entendible y aceptable. Sin embargo, en este contexto se formulaba una propuesta de Ley, que afectaba derechos laborales, reconocidos constitucionalmente.

Es por ello que es necesario analizar si el derecho de la libertad de asociación; limitó a los gremios de los trabajadores, para presentar sus objeciones respecto a la propuesta de ley, al respecto de la libertad de asociación la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el caso Baena Ricardo y otros vs. Panamá (2001) señaló que “la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el corpus juris de los derechos humanos” (p. 100).

Sin embargo de lo referido, es preciso señalar que, los derechos pueden ser limitados de manera proporcional y ponderada, mientras no se afecte el núcleo esencial de otro derecho, que en este caso podría suponerse el derecho a la salud y la vida, por el comportamiento del virus COVID19, es decir que los derechos que gozan del reconocimiento como inalienables, irrenunciables, indivisibles interdependientes y de igual jerarquía, no son absolutos por lo cual esta limitación a la libertad de asociación está fundamentada en el interés superior. Se debe considerar también que, los gremios pudieron reunirse telemáticamente y levantar su voz de protesta ante las medidas.

2.6. Legislación en materia laboral:

2.6.1. Expedición de la LOAH vigencia y permanencia en el ordenamiento jurídico ecuatoriano

El 16 de abril de 2020 el Ministerio de Economía y Finanzas mediante Oficio No. MEF-VGF-2020-0252-O dio su aprobación favorable para el proyecto

en la misma fecha, el Presidente Constitucional de la República remitió a la Asamblea Nacional con carácter de económico urgente el proyecto de “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19”, le correspondió conocer y presentar el informe al pleno, al Consejo de Administración Legislativa (CAL), esta ley se trató el 30 de abril y 01, 02 y 04 de mayo de 2020, en primer debate. Los días 13, 14 y 15 de mayo de 2020 en segundo debate, para posteriormente ser remitida al Ejecutivo el 09 de junio para su veto, finalmente el 19 de junio de 2020 fue aprobada por la Asamblea Nacional del Ecuador.

El 22 de junio del 2020 se publica en el Registro Oficial No. 229 la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, la cual contiene varios articulados que flexibilizan las relaciones laborales entre el empleador y trabajador, instaura la reducción de la jornada laboral, la reducción del salario, anticipo de vacaciones, afectando directamente los aportes a la seguridad social.

Esta ley impacta directamente a los contratos suscritos al amparo del Código de Trabajo, es decir que tiene una aplicación retroactiva, alterando la relación laboral previamente pactada mediante un contrato suscrito por las partes, lo que ocasionaría que se afecte la seguridad jurídica, fundamento indispensable para evitar la vulneración de derechos.

Adicionalmente, en relación con las modificaciones contractuales establecidas, señala que se podrán aplicar por un año y será renovable por un año, lo que podría significar que, en el ámbito laboral, la ley tendría una vigencia temporal, de hasta dos años.

2.6.2. Constitución de la República del Ecuador:

La Carta Magna del Ecuador, es la base sobre la cual se fundamentan las leyes, reglamentos, decretos, acuerdos, resoluciones y todos los actos del poder público, es por ello que estos, deben observar los principios, reglas y derechos determinados en la norma constitucional, convirtiéndose esta, en punto de partida para el desarrollo de los derechos. La LOAH en el ámbito laboral, regula derechos, normas y principios reconocidos constitucional y legalmente, que se analizan a continuación:

El artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador (2008), sobre los principios de aplicación de los derechos, en sus numerales 4, 6, 8 y 9 dispone:

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales. (...) 6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía. (...) 8. 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. (...) 9. El más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución. El Estado, sus delegatarios, concesionarios y toda persona que actúe en ejercicio de una potestad pública, estarán obligados a reparar las violaciones a los derechos de los particulares por la falta o deficiencia en la prestación de los servicios públicos, o por las acciones u omisiones de sus funcionarias y funcionarios, y empleadas y empleados públicos en el desempeño de sus cargos. El Estado ejercerá de forma inmediata el derecho de repetición en contra de las personas responsables del daño producido, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales y administrativas. El Estado será responsable por detención arbitraria, error judicial, retardo injustificado o inadecuada administración de justicia, violación del derecho a la tutela judicial efectiva, y por las violaciones de los principios y reglas del debido proceso. Cuando una sentencia condenatoria sea reformada o revocada, el Estado reparará a la persona que haya sufrido pena como resultado de tal sentencia y, declarada la responsabilidad por tales actos de servidoras o servidores públicos, administrativos o judiciales, se repetirá en contra de ellos. (pp. 11-12)

El contenido de los derechos constitucionales no puede ser restringido por alguna norma jurídica, además de que estos derechos y aquella delimitación de los principios contenidos en la norma citada son irrenunciables, interdependientes, inalienables e indivisibles. Es decir que las normas que se expidan deben observar, no sólo los derechos, sino también los principios constitucionales.

Los derechos tienen como carácter positivo la no regresividad y su contenido se desarrollan a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, es decir que todo instrumento que regule o reglamente una norma,

derecho o principio reconocido en la Norma Suprema, para formar parte del bloque de constitucionalidad debe, de manera obligatoria respetar y tomar como punto de partida la Carta Magna. Al positivizar estas normas, derechos y principios, no pueden contener menos garantías ni reconocimiento del que ya se ha dado en la Carta Magna.

El Estado se constituye en el principal garantista de las normas, derechos y principios constitucionalmente reconocidos, como su más alto deber, es decir que todas las funciones del Estado obligatoriamente deben respetar el contenido de la Carta Magna.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) determinó en su artículo 33 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. (pp. 17-18)

Se reconoce el trabajo como un derecho que, en virtud del principio de interdependencia, está íntimamente relacionado con otros, como son la realización personal, a la dignidad, remuneraciones justas, de modo que, el trabajo, como base de la economía y deber social, contribuye al ejercicio de estos derechos.

Al respecto la Corte Constitucional en sentencia No. 016-013-SEP-CC (2013), caso No. 1000-12-EP de 16 de mayo de 2013, respecto al derecho al trabajo se señaló que:

El derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial, toda vez que 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)

Como se observa en el párrafo que antecede, existen varios precedentes constitucionales, que son compartidos por la autora, sobre la importancia y

trascendencia del derecho al trabajo y los principios que lo tutelan, los cuales gozan de protección Constitucional y debieron ser observados por la legislatura.

En este mismo sentido, encontramos que en el numeral 2 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) haciendo referencia sobre los derechos de libertad determinó 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 social y otros servicios sociales necesarios” (p.29). En el numeral 4 del artículo anteriormente citado se señala que todas las personas tienen derecho a no ser discriminados y a ser considerados tanto formal y materialmente iguales.

El derecho a una vida digna incluye asegurar el derecho a la subsistencia a través del trabajo, empleo, descanso, ocio y seguridad social, por tanto, ninguna ley puede restringir el goce de estos derechos, además que ninguna ley debería distinguir a ningún ciudadano, otorgando derechos a uno y restringiendo a otros, como principio universal de derecho *Ubi lex non distinguit, nec nos distinguere debemus*, al establecer dos regímenes de contratos, se discrimina a un sector de los trabajadores.

El fundamento al derecho a la seguridad jurídica se encuentra delimitado por el respeto a la norma constitucional y a todas aquellas que configuran la estructura normativa del Estado, aquellas deben ser aplicables por autoridad alguna en el ejercicio de sus competencias.

Este derecho constituye la base de la confianza que el Estado, desde cada una de sus funciones respetará los derechos de los ciudadanos, como el derecho al trabajo, dada la preexistencia de una norma en la materia como lo es el Código de Trabajo y los contratos celebrados bajo ese cuerpo normativo, en este sentido con la entrada en vigencia de la LOAH, que de acuerdo al principio *pro legislatore* se presume constitucional y legal, sin embargo, como se verá más adelante la LOAH quiebra principios constitucionales.

Es necesario hacer referencia a lo señalado en el artículo 84 de la Constitución de la República del Ecuador (2008):

Art. 84.- 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 (pp. 38-39)

En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador como garantías normativas determina que, la Asamblea y todo órgano con potestad normativa está obligado a adecuar formal y materialmente las leyes y demás normas jurídicas, es decir que están en la obligación de garantizar el ejercicio de los derechos reconocidos constitucionalmente, y garantizar la dignidad del ser humano sin alterar el núcleo esencial de los derechos consagrados en la Constitución.

Ahora bien, sobre los principios que sustentan el derecho al trabajo, en la Constitución de la República del Ecuador (2008) artículo 326 se determinó que:

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje. (pp. 101-102)

Bajo esta premisa, es pertinente analizar la definición de intangibilidad, que según el autor Rojas (2014):

El principio de intangibilidad no prohíbe que los derechos adquiridos por el trabajador no puedan ser modificados, sino que estas modificaciones cuando se las haga no menoscaben los derechos adquiridos por los trabajadores. Estas modificaciones como lo indica el principio previo de progresividad deben ser siempre favorables y mejores para la situación del trabajador. (p. 21)

Aquello quiere decir que la intangibilidad se traduce como la garantía de los derechos más favorables y que los reconocidos no sean disminuidos.

La intangibilidad de los derechos de los trabajadores garantiza la protección de los derechos reconocidos constitucional y legalmente; es decir que el Estado, desde cada función, deberá desarrollar el contenido de estos derechos, ampliando su protección o adecuando la normativa para su materialización y

eficacia, presumiéndose nula toda convención contraria a esta disposición constitucional. En nuestro país dado el principio *pro legislatore* la LOAH continuará vigente y se presume constitucional mientras la Corte Constitucional no declare lo contrario.

Además, la Carta Magna reconoce la transacción en el ámbito laboral, cabe mencionar que, la transacción es reconocida en el Código Civil (2005) ecuatoriano como un contrato bilateral, consensual, oneroso, mediante el cual las partes terminan extrajudicialmente un litigio (artículo 2348), siempre y cuando esta no represente renuncia de derechos.

Finalmente, la misma constitución dispone que en las controversias que se refieran al ámbito laboral por conflictos colectivos de trabajo serán sometidos a conciliación y arbitraje en cualquier instancia, por lo cual los trabajadores tienen la preexistencia de normas constitucionales e infra constitucionales claras, previas y precisas.

La Constitución de la República del Ecuador (2008) determinó en el artículo 327 que:

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (p. 102)

La Constitución señala como una la relación bilateral, en cuyo caso las condiciones laborales son acordadas entre el empleador y el trabajador, prohíbe el contrato por horas, la intermediación y tercerización, dejando abierta cualquier otra que afecte los derechos de los trabajadores, de forma individual o colectiva, es así que la LOAH, impone que si los acuerdos que modifican las condiciones contractuales, son suscritos por la mayoría, este se convierte en obligatorio para todos, vulnerando los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece:

Art. 328.- 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. (pp. 102-103)

Es así como la Carta Magna, establece los mínimos para la retribución económica que percibirá el trabajador, es de destacar que se deja expresamente señalado que las remuneraciones no podrán ser disminuidas ni descontadas, sino con autorización del trabajador, es por esto que en la LOAH se hace referencia que los acuerdos deberán ser suscritos, sin embargo, como ya se ha mencionado, los acuerdos no pueden significar renuncia de derechos.

Finalmente, sobre las disposiciones consagradas en la Constitución de la República del Ecuador (2008), se encuentra el artículo 424 donde se determinó que:

Art. 424.- 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. (pp. 126-127)

En este contexto, las normas infra constitucionales deben guardar conformidad con la Carta Magna y desarrollar el contenido de los derechos reconocidos constitucionalmente, de modo que estos puedan ser materializados en favor de los ciudadanos.

2.6.3. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 (LOAH) artículos 16 al 21.

En este título se analizará los artículos del 16 al 21 de la LOAH, que afectan y modifican las relaciones laborales, para cuyo efecto es necesario

transcribir el contenido íntegro de los artículos en análisis, conforme de detalla a continuación:

La ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19 (2020) determinó en su artículo 16 que:

Art. 16.- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo.- 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. (p. 8)

Este artículo que permite modificar las condiciones económicas de la relación laboral existente, con pretexto de la conservación de las fuentes de empleo, afecta de manera directa el derecho a la seguridad jurídica sobre los

contratos suscritos, por lo que, se considera que existe una contradicción con el artículo 33 de la norma constitucional.

La omisión al respeto a los derechos y principios consagrados en la Constitución, que reconoce a los derechos de los trabajadores como inalienables, intangibles y declarando como nula toda estipulación en contrario.

Esta modificación de las condiciones laborales, genera un retroceso en los derechos adquiridos por los trabajadores, pretendiendo regular a través de una ley principios y derechos constitucionales, por medio de un acuerdo que el trabajador renuncia a sus derechos, siendo incompatible con lo señalado en los numerales 2 y 11 del artículo 326 de la Carta Magna. Esta restricción significaría la renuncia de los derechos laborales que han sido previamente reconocidos en la Constitución, este Acuerdo dice que debe ser notificado a la autoridad del trabajo, configurándose un contrato civil, eliminando la tutela del Estado en la relación laboral.

Además, limita a los despidos que se realicen durante el primer año de vigencia de la ley serán liquidados con el último sueldo del trabajador antes del acuerdo, es decir que, si el despido se produce posterior a un año de la vigencia de la ley, el empleador estará en libertad de liquidar al trabajador de conformidad con el salario ajustado.

Cabe mencionar que, este artículo expresa que los acuerdos serán bilaterales, lo que es contradictorio con lo establecido en el numeral 3 del artículo 18 de la LOAH (2020), ocasionando una antinomia de normas.

Art. 17.- De la sanción al incumplimiento del acuerdo entre las partes.-

Cualquiera de las partes de la relación laboral que incumpla con el acuerdo será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás normativa vigente.

En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco (1.5). (p. 8)

En este artículo se aprecia que la LOAH, en caso de incumplimiento coloca al Código de Trabajo como norma supletoria, señala además que, el caso fortuito o fuerza mayor debe ser determinada por un juez, todo esto de aplicación

general, inobservando el numeral 12 del artículo 326 de la CRE (2008) donde se estableció que “los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje”.

La LOAH (2020) determinó en su artículo 18 lo siguiente:

Art. 18.- Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos.- Las condiciones mínimas para la validez de los acuerdos serán las siguientes:

1. Los empleadores deberán haber presentado al trabajador de forma completa, veraz e íntegra los estados financieros de la empresa.
2. Los empleadores deberán utilizar recursos de la empresa con eficiencia y no podrán distribuir dividendos correspondientes a los ejercicios en que los acuerdos estén vigentes, ni reducir el capital de la empresa durante el tiempo de vigencia de los acuerdos.
3. 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. En el caso de negociación del contrato colectivo vigente, el acuerdo se suscribirá entre los representantes legítimos de los trabajadores y el empleador.
4. En los casos en que la suscripción del acuerdo sea imprescindible para la subsistencia de la empresa y no se logre un consenso entre empleadores y trabajadores, el empleador podrá iniciar de inmediato el proceso de liquidación.

Durante la duración del acuerdo, el uso doloso de recursos de la empresa a favor de sus accionistas o administradores, será considerado causal de quiebra fraudulenta y dará lugar a la anulación del acuerdo y a la sanción establecida por el Código Orgánico Integral Penal. (pp. 8-9)

Sobre este artículo se evidencia nuevamente que es de aplicación general y discrecional, colocando en superioridad al empleador y la veracidad de los estados financieros del empleador, y está en conflicto con el artículo 16 de la misma ley, al establecer que si los acuerdos son suscritos por la mayoría se convierten en obligatorios, vulnerando además el numeral 11 del artículo 326 de la Norma Suprema, que dispone y reconoce a la figura jurídica de transición para resolver conflictos y controversias en el ámbito laboral, para que se configure la legalidad de esta figura en este ámbito se debe de verificar la inexistencia de vulneración a

derechos laborales que se encuentren establecidos en la norma constitucional y además de que debe ser celebrada ante autoridad competente.

Adicionalmente, coloca en una situación de represión al trabajador ya que en su numeral 4 establece que, si el Acuerdo es imprescindible para la empresa y este no llega a firmarse, podrá entrar en proceso de liquidación, ocasionando otro perjuicio en las liquidaciones que los trabajadores puedan percibir.

Todo el beneficio es a favor del empleador, dejando en total desamparo al trabajador, omitiendo la tutela que debe otorgar el Estado para la protección de los derechos, lo que significa un retroceso perverso en los derechos adquiridos por los trabajadores.

La LOAH (2020) refiriéndose al contrato especial emergente determinó lo siguiente:

Art. 19.- Contrato especial emergente.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.

El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.

La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.

El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes,

bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo.

Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo. (p. 9)

Bajo la premisa de, sostener las forma y fuentes presentes y futuras de ingreso ante situaciones adversas y emergentes, el incremento en oferta de bienes se crea una nueva forma de contratación, con plazo de un año y renovable de un año que permite el trabajo por horas, un pago proporcional a las horas trabajadas, y disminuye los días de descanso a 24 horas consecutivas, todo esto atenta y contraría lo señalado en el artículo 327 de la Constitución, además representa una completa discriminación, que es contraria al numeral 4 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador, para los trabajadores nuevos, que entrarían en una situación de desventaja frente a los anteriores trabajadores que tienen suscrito un contrato de trabajo al amparo del Código de Trabajo.

La disposición de manera general, provoca una vulneración absoluta de derechos, toda vez que existen sectores que están gravemente afectados como el turístico, pero otros sectores que nunca detuvieron su producción, que mantuvieron el teletrabajo o de manera presencial cumpliendo sus labores, como el sector de alimentos y bebidas, dejado a criterio del empleador el uso de esta figura contractual para precarizar a los trabajadores, limitando el ejercicio de sus derechos.

En el artículo 20 de la LOAH (2020) se determinó que:

Art. 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo.- Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida.

Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez.

A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno.

De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento. (pp. 9-10)

Este articulado está en conflicto con el artículo 325, 326 y 327 de la Constitución de la República del Ecuador, deja abierta la posibilidad para que el empleador, por caso fortuito o fuerza mayor debidamente justificados, sin determinar por quién o en que circunstancia se puede invocar el caso fortuito o fuerza mayor disminuya la jornada.

Existe además una antinomia sobre la reducción de la jornada laboral al 50% y que el sueldo será proporcional, sin embargo, señala que la reducción del salario no podrá ser menor al 55%.

Esta reducción de la jornada que puede aplicarse por un año y renovable por el mismo período, tiene conflicto en cuanto a los despidos con lo establecido en el artículo 16 de la LOAH debido a que las indemnizaciones deben realizarse en base a la última remuneración que el trabajador haya percibido anteriormente de que existe una reducción de la jornada de trabajo, mientras que en el artículo 16 señala lo mismo durante el primer año, dejando abierta la posibilidad de que la liquidación posterior al año, se efectúe con el salario reducido.

En el artículo 21 de la LOAH (2020) titulado goce de vacaciones se delimitó lo siguiente:

Art. 21.- Goce de vacaciones.- Los empleadores, durante los dos años siguientes a la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, podrán notificar de forma unilateral al trabajador con el cronograma de sus

vacaciones o a su vez, establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas. (p. 10)

Finalmente, como parte de las evidentes vulneraciones esta norma, permite al empleador, que disponga del tiempo libre los trabajadores, de todos los trabajadores en general, sin diferenciar sectores que se mantuvieron trabajando durante la pandemia, y no sólo durante la vigencia de la norma, sino dos años siguientes, lo que representa un grave perjuicio a la realización personal del trabajador.

El no disponer de su tiempo de ocio, o espacio para compartir con su familia es un perjuicio para el trabajador, si bien existieron sectores o áreas de empresas que no pudieron laborar presencialmente, ni por teletrabajo, esa no fue la generalidad, de tal manera que los legisladores, no debieron establecer como norma la discrecionalidad del empleador para la imposición de las vacaciones o descontar de forma unilateral los días al trabajador.

De lo expuesto se evidencia que existen múltiples vulneraciones de principios y derechos constitucionales, que no sólo limitan al ejercicio de los derechos, sino que representan un retroceso en las conquistas laborales alcanzadas por los trabajadores, que siguen siendo la parte débil de la relación laboral.

2.6.4. Código de Trabajo

Si bien, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19, es jerárquicamente superior al Código de Trabajo, por la fecha de emisión, las relaciones laborales se venían dando en función de lo señalado en el Código de Trabajo, es así que esta ley posterior, debió hacer un desarrollo progresivo de los derechos y no limitarlos como lo ha hecho.

2.6.4.1 Sobre la jornada laboral

El Código de Trabajo (2005) en su artículo 47 haciendo relevancia a la jornada laboral estableció que:

De la jornada máxima. - 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. (p. 26)

Establece ocho horas diarias con un máximo de 40 horas semanales, ahora bien, con relación a los contratos vigentes, el artículo 16 de la LOAH, permite modificar las condiciones económicas de la relación laboral mediante acuerdo de las partes para cuyo efecto se podrá reducir el sueldo mensual a percibir en función de la jornada ajustada, recibiendo un salario proporcional por las horas trabajadas, de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

Este cuerpo normativo en su artículo 20 permite que, la jornada de trabajo podrá ser reducida hasta un 50% en caso de existencia comprobable de caso fortuito o fuerza mayor, consecuentemente, el aporte al IESS y el salario deberá ser proporcional al tiempo o duración de las horas de trabajo, por ningún caso se el salario podrá ser menor al 55%.

En este sentido, los contratos aun cuando han sido suscritos bajo la normativa vigente (Código de Trabajo), tiene una aplicación retroactiva, vulnerando el derecho al trabajo, seguridad jurídica, vida digna, irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos, lesionando la relación jurídica preexistente.

Además, crea una nueva figura jurídica, denominada como “Contrato especial emergente”, con condiciones laborales distintas a las señaladas en el precitado artículo 47 del Código de Trabajo (2005), una jornada parcial o completa, con mínimo 20 y máximo 40 horas semanales sin sobrepasar las 8 horas diarias.

2.6.4.2 Análisis de los días de descanso

El artículo 50 del Código de Trabajo (2005) haciendo referencia al límite de jornada y descanso forzoso estableció lo siguiente:

Límite de jornada y descanso forzosos. - Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores. (p. 23)

En relación con lo citado, se observa claramente la estipulación de los días de descanso, los cuales deben ser respetados dentro de los derechos irrenunciables

que comprende la normativa constitucional, sin embargo, el artículo 19 de la LOAH (2020), dispone que el descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas.

2.6.4.3 Beneficios de ley

De conformidad con lo señalado en el numeral 31 del artículo 42 del Código de Trabajo, se atribuye como obligación al empleador inscribir al IESS al trabajador desde que inicia su actividad laboral en su empresa, sociedad o compañía, sobre la base de este salario reportado en el IESS, se calculan los demás beneficios sociales tales como: décimo tercero, décimo cuarto, fondos de reserva y jubilación, que de conformidad con lo señalado en el artículo 16 de la LOAH, que modifica las condiciones económicas de la relación laboral previamente establecida, afectarían los beneficios a los que tienen derecho los trabajadores, inclusive el acceso a préstamos hipotecarios y quirografarios

Además el artículo 19 de la LOAH, establece que la nueva relación laboral, tiene aportes proporcionales, y que, al culminar el plazo del contrato o si la culminación de la relación laboral se da por acuerdo entre el empleador y el trabajador antes del plazo indicado en el contrato, éste último tendrá derecho a los beneficios de ley conforme lo establece el Código del trabajo, entre los cuales se menciona el pago de sus remuneración pendiente, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de acuerdo al cumplimiento de sus derechos como trabajador.

Ante esta circunstancia, la emergencia sanitaria conllevó a que además de incrementar el desempleo, las empresas bajaron sus actividades productivas, lo que significa que la sola reducción de sus empleados también ocasionó la falta de cumplimiento en el pago de los haberes pendientes al trabajador, tal como las bonificaciones de ley y el pago oportuno de su remuneración, situación que podría vulnerar los derechos adquiridos en los casos de los contratos celebrados al amparo del código de trabajo y dando un trato discriminatorio a las nuevas relaciones laborales.

Ahora bien, las relaciones laborales existentes, tenían contratos suscritos firmados, donde los trabajadores adquieren derechos que son irrenunciables, intangibles y no regresivos, sin embargo, la situación vivida en el país no pudo ser prevista ni controlable por ninguna autoridad, la situación fáctica que se vivió y

que sigue trayendo secuelas en el ámbito social y económico, ha golpeado a todos los estratos de la sociedad.

Sin embargo, legislar en favor de la clase empleadora, quiebra la tutela que debe existir por parte del Estado a los trabajadores.

2.6.4.4 Plazo de contrato

Al respecto, el Código de Trabajo en su artículo 14 dispone como tiempo mínimo de duración de todo contrato por tiempo indefinido un año, con un plazo de prueba de noventa días, posterior a lo cual, de mantener la relación laboral, se considerará como contrato indefinido; en este sentido la LOAH, elimina la posibilidad de contar con estabilidad laboral a los trabajadores que suscriban un contrato al amparo de lo señalado en el artículo 19 de la LOAH, dando un trato discriminatorio a los nuevos trabajadores.

Con respecto al plazo de contrato se establece que será de un año con opción a renovación por el mismo periodo. Sobre este enunciado se considera que durante la pandemia los contratos que se habían suscrito no fueron honrados en conformidad con esta norma, puesto que, para el entonces momento crítico, las empresas se vieron en la necesidad de reducir sus nóminas y retirar empleados, que de alguna manera representaban salarios que no fueron posibles de pagar como resultado de los bajos ingresos sobre las actividades productivas.

2.6.4.5 Salario

Al respecto el artículo 16 de la LOAH, permite modificar las condiciones económicas de la relación laboral vigentes de modo que afecta la seguridad jurídica establecida en los contratos celebrados previamente, recordando además que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles, ahora bien, en concordancia con el artículo 19 del mismo cuerpo legal, que permite un pago proporcional por una jornada inferior a la establecida en el Código de Trabajo y el artículo 20 de la misma norma que admite reducir la jornada laboral hasta en un máximo 50% y un salario no menor al 55% del fijado previo a la reducción, en este contexto se afecta el derecho a una vida digna, ya que el Salario Básico Unificado (SBU) determinado para cada año, de manera previa en diciembre de 2019, no se cumpliría en ningún caso.

En conclusión, el Estado ecuatoriano establece el derecho al trabajo digno y útil, con valores que reflejan en cuestión la voluntad del trabajo libre, con sujeción a un ambiente sano en condiciones sanitarias satisfactorias y saludables

dentro del entorno laboral, así mismo la relación laboral entre empleado y empleador debe ser en el sentido de ventajas y ganancias mutuas y beneficios económicos, que se fundamentan en la Constitución.

Sobre esto subyace el cumplimiento de normas, garantías y reglamentos establecidos como mecanismos de protección por que los derechos laborales no pueden ni deben ser vulnerados.

De lo enunciado se puede deducir que, los derechos adquiridos en materia laboral, gozan de seguridad jurídica y protección constitucional, la cual prevé nulidad de disposición contraria, en este contexto conviene destacar que el artículo 16, 20 y 21 de la LOAH que modifican las condiciones económicas, la jornada laboral, un salario proporcional a la jornada ajustada, y el gozo anticipado de vacaciones a decisión del empleador respectivamente, vulnerando los derechos adquiridos por los trabajadores en el contrato previamente suscrito.

Es por ello, que, durante la pandemia y hasta la actualidad, es importante que se ejecuten políticas, así como acciones orientadas a impulsar el derecho laboral como motor que genera economía, y bienestar social dentro y fuera de su entorno y parte de la realización personal del ser humano, mismos que por su situación de confinamiento ha deteriorado la economía familiar y de muchos trabajadores han sido vulnerados en sus derechos laborales durante este período.

2.7 Principio de progresividad e intangibilidad de los derechos

La Corte Constitucional del Ecuador en el caso No. 0036-11-N, sentencia No. 024-15-SIN-CC sobre la intangibilidad de derechos estableció:

La irrenunciabilidad responde a la protección de los derechos otorgados a favor del trabajador y al hecho de declarar como nulos a todos los actos y estipulaciones que acarreen la renuncia de los mismos, siempre que estos no estén regulados por la ley. Por otro lado, la intangibilidad establece que esos mismos derechos no pueden ser alterados ni cambiados. (Sentencia N° 024-15-SIN-CC, 2015, pág. 12)

De modo que, el ejercicio de los derechos no está sujeto a la modulación de una ley, sino que su reconocimiento, irrenunciabilidad e intangibilidad están emanados desde la Constitución y las normas jurídicas que se dicten, deben desarrollar el contenido de los derechos, sin afectar el núcleo esencial del derecho, a fin de que no exista una vulneración.

El Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1989) sobre “lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos...” la interpreta a la luz del objetivo del Pacto, de tal forma que, es obligación de los Estados efectivizar el contenido de los derechos de modo que el Estado “debe demostrar que ha realizado todo esfuerzo para utilizar todos los recursos que están a su disposición en un esfuerzo por satisfacer, con carácter prioritario, esas obligaciones mínimas”.

En este sentido, no cabe la mera declaración del Estado que manifieste la protección de los derechos, sino que está obligado a demostrar que materialmente ha puesto todo su esfuerzo y recursos en cumplir las obligaciones internacionales.

Los principios de regresividad y no regresividad de los derechos se encuentran delimitados por Corte Constitucional del Ecuador en la Sentencia No. 005-13-SIN-CC (2013), dentro del cual, se especificó que:

La no regresividad de los derechos está dentro de los principios que enriquecen el valor de la justicia que implica que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas (...) será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo de disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos (...) el principio de no regresividad de los derechos contempla la adecuación jurídica de las normas, leyes, reglamentos, ordenanzas, resoluciones a los preceptos constitucionales y los tratados internacionales correspondiendo esta obligación a la Asamblea Nacional y todo órgano con potestad normativa, adecuación que -reiteramos- debe ser formal y material para garantizar la dignidad del ser humano de las comunidades, pueblos y nacionalidades.
(p. 8)

La Corte Constitucional deja expresado claramente que le corresponde a la Asamblea Nacional la adecuación normativa para garantizar la dignidad del ser humano, qué como ya se ha dicho antes, el derecho al trabajo es un medio para ello, además de que en concordancia con lo establecido en el artículo 424 y 425 de la Constitución de la República del Ecuador las normas y políticas públicas que se expidan deben guardar armonía con la Constitución de la República del Ecuador, sin menoscabar de manera injustificada derechos reconocidos.

Por otro lado, la Corte Constitucional en las sentencias No. 049-16-SIN-CC (2016) y en la sentencia No. 037-16-SIN-CC (2016) sobre el límite a la potestad legislativa dispuso:

De manera que el principio de no regresividad que rige el ejercicio de los derechos constitucionales implica que si un derecho, en su configuración, alcanzó determinado nivel de protección; dicho nivel no puede ser menoscabado de forma injustificada, a partir de una regulación normativa. Así, el principio constitucional de no regresividad se constituye en un límite a la potestad legislativa y al principio de libertad de configuración normativa, en tanto todo acto normativo que desarrolle un derecho constitucional, debe efectuar todos los esfuerzos por respetar su grado de protección expresamente reconocido, so pena de incurrir en una inconstitucionalidad.

En este orden de ideas, la Corte Constitucional del Ecuador conforme lo establecido en el artículo 436 de la Carta Magna, como máximo intérprete de la Constitución de la República del Ecuador, expresamente manifiesta que la expedición de una norma no puede menoscabar de manera injustificada el ejercicio de los derechos, ahora bien, es pertinente analizar que en estas sentencias la Corte Constitucional, define que la no regresividad se entiende como un límite a la potestad legislativa, con el propósito que los legisladores observen los derechos ya reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador.

Según Plá (1978) el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos en el ámbito laboral es aquella potestad que limita al individuo de apartarse de lo beneficios concedidos por la norma a beneficio personal (p. 118). Queda claro que, aunque el trabajador pueda suscribir un acuerdo o acta que menoscabe o disminuya sus derechos, este documento sería inválido, ya que la Constitución reconoce este principio, al considerarse que el mismo puede ser impuesto por el empleador, en pro de su beneficio económico.

Por otro lado, al referirnos a la intangibilidad de derechos, este principio versa sobre los derechos adquiridos y preexistentes para el trabajador, reconocidos en la relación laboral y que el trabajador ha podido beneficiarse de los mismos, los cuales no pueden ser mermados ni desconocidos por ninguna ley.

Sobre los principios del derecho al trabajo, existe amplia literatura que, serviría como punto de partida para cualquier reforma laboral, en este ámbito, uno

de los principios más importantes y que goza de protección Constitucional es el de irrenunciabilidad que para Plá (1978) lo señaló como “abandono de un derecho reconocido a su favor”, la tutela que requiere el trabajador en la relación laboral, obliga la intervención estatal para su protección, para cuyo efecto los trabajadores gozan de otro principio que es reconocido en la constitución que es el de jerarquía normativa, que no sólo coloca a la Constitución en la cúspide de la pirámide como principal fuente de derecho, sino que de acuerdo al Código de Trabajo, beneficia al trabajador que en caso de duda, se aplique la norma que más proteja sus derechos (p. 67).

2.8. Bloque de constitucionalidad y convencionalidad

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 425 señaló de manera expresa el orden de aplicación de normas, otorgando a la Constitución un nivel preponderante y como primera en la orden de aplicación, las otras normativas se encuentran sujetas a aquello que determina la norma constitucional, ninguna puede contradecir e irrespetar lo prescrito en dicha normativa debido que en caso de existencia de incoherencia con lo prescrito en aquella norma será declarado como inconstitucional y tendrá el carácter de nulo.

Ahora bien, el artículo 424 en su segundo inciso estableció que en caso de existencia de alguna norma que sea favorable a las prescritas en la normativa constitucional del Ecuador se le otorgara el carácter de prevalencia, con esto se deja de manera expresa que, los tratados ratificados por el Ecuador pasan a formar parte del bloque de constitucionalidad.

En este sentido, es necesario definir lo que es el bloque de constitucionalidad, que según Caicedo (2009) lo definió como:

Basados en las definiciones anteriores y los elementos comunes que nos proporcionan, podemos definir con carácter general al bloque de constitucionalidad como el instituto jurídico que integra los valores, principios y reglas del sistema jurídico, que no se encuentran en el articulado de la Constitución, los cuales se desprenden por medio de cláusulas de remisión establecidas en el cuerpo constitucional; como resultado, nuevos valores y principios se entienden anexados al texto constitucional con igual fuerza normativa, en un sentido sustancial en aplicación inmediata y directa del principio pro ser humano. (p. 12)

De tal manera se puede entender que, forman parte del bloque de constitucionalidad, las reglas, normas, principios y derechos establecidos en la Constitución y que se entienden adheridos a esta, los nuevos valores, principios, reglas y derechos que los tratados internacionales contengan en sentido más favorable, de tal modo ninguna norma puede menoscabar los derechos reconocidos tanto en el ámbito constitucional como en los tratados internacionales ratificados por el país, además de la jurisprudencia.

En este contexto a continuación, se expondrán algunos los principales tratados internacionales, con las posturas claras sobre los derechos laborales, principio de progresividad e intangibilidad de derechos.

2.8.1 Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales

Orientados en sentido, el artículo 2, numeral primero del Pacto de los Derechos Civiles, Políticos, Económicos, Sociales y Culturales (1976) estableció lo siguiente:

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 Parte III, Art. 6, núm. 1, conforme lo siguiente: Los Estados Parte en el presente Pacto 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.

De esta forma, se evidencia como el trabajo goza de una protección primordial a nivel internacional, considerado así por un sin número de tratados y convenciones, que crean condiciones para el pleno goce y ejercicio de estos, encaminados en mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

Ecuador como Estado que forma parte de este Pacto, es garante del cumplimiento normativo y regulaciones que garantizan los derechos laborales, y en base a ello, es fundamental destinar políticas encaminadas a la protección y el goce pleno de sus derechos laborales.

El Derecho al trabajo está íntimamente relacionado a la dignidad humana y la realización personal del individuo, es decir que el ejercicio de este permite

alcanzar una vida digna. La Constitución del Ecuador, reconoce a todos los derechos de igual jerarquía, irrenunciables, indivisibles, inalienables.

El artículo 7 del referido Pacto, dispone que los Estados deben legislar a fin de garantizar entre otros aspectos una remuneración para los trabajadores como mínimo y que deben de tener “condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto” (Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1976).

En este contexto, es claro que la vida digna está íntimamente relacionada con el salario que percibe el trabajador, y que cada país miembro debe asegurar políticas que procuren la mejora de las condiciones laborales, dentro de las cuales se encuentra un salario justo, sin descuentos arbitrarios y precautelando el cumplimiento de las condiciones contractuales.

De modo que, la expectativa de desarrollo de los trabajadores, su planificación económica, incluso el haber contraído deudas esta dado por el salario que percibe y que, de acuerdo con la LOAH, ahora podría ser reducido hasta en un 50%.

La Corte Constitucional, refiriéndose a la dignidad humana en la sentencia No 093-17-SEP-CC señaló que:

Esta Corte estima que el reconocimiento de la dignidad de las personas es un imperativo político y ético ineludible de los Estados y de la sociedad en general, pues además de ser uno de los principios más importantes del corpus iuris del derecho internacional, es un atributo que debe ser comprendido y aplicado como postulado máximo en todo tipo de actividad humana, sea esta política, económica, jurídica, social, cultural o de cualquier índole.

La dignidad, por tanto, al encontrarse vinculada con los aspectos más sensibles de la naturaleza humana, del respeto y reconocimiento de su personalidad, integridad y la libertad, no puede ser desconocida ni menoscabada mediante el uso de políticas públicas, normas jurídicas o cualquier forma que, bajo el entendimiento humano, pretenda atentar contra aquella, como por ejemplo podría suceder en determinadas relaciones laborales. (Sentencia N.º 093-17-SEP-CC, 2017)

Es así que la Corte Constitucional del Ecuador, en sentencia mediante la cual desarrolla el contenido de los derechos y crea jurisprudencia que debe ser

observada por todos los órganos del poder público con capacidad legislativa, describe como imperativo la dignidad de las personas, como postulado máximo de la actividad humana, es decir que ningún Estado podrá menoscabar o desatender este derecho fundamental.

En la expedición de la LOAH, se ha visto como la Asamblea Nacional ha hecho caso omiso en el contenido de reglas, principios y derechos establecidos en la Constitución de la República, tampoco ha observado el desarrollo de los derechos que a través de la jurisprudencia a efectuado la Corte Constitucional, es preocupante que los legisladores, que deberían ser los principales custodios de cumplir y hacer cumplir la Constitución y como tal responsables de la armonía de las leyes expedidas, hayan permitido la expedición de la LOAH.

2.8.2 Convención Americana sobre Derechos Humanos

Desde otro marco normativo, la Convención Americana de los Derechos Humanos, en adelante CADH (1978), desarrolló un protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos, llamado el Protocolo de San Salvador, que en su artículo 6 estableció que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, el cual incluye la oportunidad de obtener medios para llevar una vida digna y decorosa a través del desempeño de una actividad lícita libremente escogida y aceptada.
2. Los Estados Partes claro se comprometen a adoptar las medidas que garanticen plena efectividad al derecho al trabajo, en especial las referidas al logro del pleno empleo, a la orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de capacitación técnico profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos.

Los Estados partes se comprometen también a fortalecer programas que coadyuven a una adecuada atención familiar, encaminados que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo. (El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1988)

En este instrumento, que es parte del bloque de convencionalidad reconocido por el Ecuador, reconoce el derecho al trabajo y lo vincula al proceso de una vida digna, de modo que el derecho al trabajo no puede ser analizado ni visto por sí solo, sino que este, está unido a otros derechos como el de la vida

digna, en tal sentido el derecho al trabajo no puede ser vulnerado sin que se afecte la vida digna del trabajador.

En el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1988), en su artículo 7 contempla que las condiciones sean dignas de subsistencia para ellos y sus familias, así también que los trabajadores puedan mejorar sus ingresos asegurando asensos, en cuanto a la estabilidad laboral en este mismo pacto sostiene que debe ser en relación a su desempeño industrial y profesional, y en caso de haber despido injustificado, tiene derecho a una indemnización justa relacionada a las políticas Estatales.

Determinando además que, la salud del trabajador es importante y por lo tanto no debe ser expuesto a labores insalubres, en cuanto a las jornadas laborables están deben ser razonables, además todo trabajador tiene derecho al descanso disfrutar de su tiempo libre como también vacaciones remuneradas al igual que los días feriados.

Este pacto ratificado en 16 países de los 35 miembros de la Organización de Estados Americanos, su finalidad es garantizar el derecho laboral, así también a una seguridad social de protección al trabajador como a su familia. De tal manera, se resalta la importancia que los Estados adopten medidas efectivas con el afán de frenar la violación de los derechos laborales al cual los trabajadores están expuestos, asimismo, implementar y desarrollar políticas que aseguren al trabajador a obtener una vida digna protegiendo materialmente sus derechos y erradicar el abuso laboral, que afectan a la clase trabajadora.

2.8.3 Organización Mundial del Trabajo (OIT)

En la LOAH, se estipula una reducción del salario sobre los contratos suscritos, en este contexto es oportuno recordar lo que señala la OIT sobre salario mínimo o remuneración mínima del salario digno o remuneración digna, en la que se estableció 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” (Organización Internacional del Trabajo, 2014). El salario mensual debe suplir las necesidades mínimas de una canasta básica para que sea considerado como digno.

De lo señalado se puede evidenciar total armonía con lo establecido en el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador, es decir que la Norma Suprema en concordancia con los instrumentos internacionales, garantiza a las personas que ejercen la actividad laboral y a los integrantes de su familia un salario digno que cubra la canasta básica, que no puede ser disminuido de manera arbitraria.

En este mismo sentido la OIT (Organización Internacional de Trabajo, 1962) reflexiona que toda política deberá tender en primer lugar al bienestar y al desarrollo de la población y a estimular sus propias aspiraciones para lograr el progreso social, es decir que las políticas de los Estados Partes deberán procurar el bienestar de los trabajadores precautelando el goce de los derechos laborables.

Cabe mencionar además que, siendo parte de bloque de constitucionalidad las declaraciones de la OIT, así como la propia constitución establecen un límite a la potestad legislativa, en el sentido que las políticas públicas, normas y reglamentos, no podrán limitar ni suspender derechos ya reconocidos.

La Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia (2017) se estableció 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”.

Dentro de los principios rectores que establece la recomendación sobre el empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia estableció lo siguiente:

b) la necesidad de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo, otros derechos humanos y otras normas internacionales del trabajo pertinentes, y tener en cuenta otros instrumentos y documentos internacionales, según proceda y sea aplicable. (Organización Internacional del Trabajo, 2017)

En este contexto la Organización Internacional de Trabajo conmina a los Estados parte, el respeto a los derechos fundamentales al trabajo, normas internacionales de trabajo y documentos internacionales, lo cual es recogido de manera expresa en la Carta Magna de nuestro país, sin embargo, esto no ha sido observado por la legislatura, ya que como se ha analizado en líneas anteriores, la LOAH vulnera los reglas, principios y derechos constitucionalmente reconocidos.

2.9 Demandas de inconstitucionalidad

Además de las normas invocadas, para la elaboración del presente documento, se revisó el sistema de gestión documental de la Corte Constitucional del Ecuador, en el cual se observó que existen 23 demandas de inconstitucionalidad las cuales se detallan a continuación:

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

Cuadro 2 elaborado por la autora

De las 23 demandas, 21 han sido calificadas y admitidas a trámite, 15 de ellas demandan por el fondo, califican a la ley como regresiva de derechos y solicitan se declare la inconstitucionalidad de los artículos 16, 17, 18, 19, 20 y 21 de la LOAH, artículos que están siendo analizados en el presente instrumento.

La audiencia pública fue celebrada el 29 de octubre de 2020, este caso está a cargo del Ab. Alí Lozada PhD., como juez ponente.

Dentro de las intervenciones de los accionantes, es importante destacar que la mayoría de argumentos se centran en la regresividad de derechos que significa la controvertida LOAH, se hace referencia además al límite de la potestad legislativa, al principio de temporalidad, generalidad, abstracción, técnica legislativa y que la norma no se adecúa a la motivación.

Se instó a los jueces de la Corte Constitucional celeridad en este caso, toda vez que, cada día de retraso mientras no exista un pronunciamiento de la Corte, se seguirán vulnerando los derechos de los trabajadores y sus familias.

En el ámbito de la audiencia realizada, los accionantes hicieron referencia a la frase usada por el Gobierno Nacional, que sirvió como estandarte para la propuesta de la LOAH, sobre la situación que atravesaba el país señalando que, en reiteradas ocasiones, miembros del actual gobierno indicaron: “La realidad ha superado la legalidad” y que esto no puede usarse como pretexto para vejar a los trabajadores de sus derechos constitucionalmente reconocidos, atenta contra el derecho a la seguridad jurídica.

Sobre el artículo 16 de la LOAH, varios accionantes señalaron que es inconstitucional por violentar principios y derechos que están expresamente otorgados en la Carta Magna, se hizo referencia a violentar el artículo 82 (seguridad jurídica) por permitir el cambio de lo contractualmente acordado entre empleadores y trabajadores, además de vulneración a los principios señalados en el artículo 11 numerales 4 y 8. Además, que violenta el numeral 2 del artículo 326 relacionado a la irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos.

En relación al artículo 17 de la LOAH, se expuso que el inciso primero de este artículo atenta contra la reserva de ley establecido en el numeral 3 del artículo 76 de la Norma Suprema, toda vez que al establecer sanciones por incumplimiento del acuerdo con una ley que no existía, y que esta tipificación opera sobre un artículo que es inconstitucional, al referirse al artículo 16.

Al demandar la inconstitucionalidad del artículo 18 de la LOAH, se expresó como parte de los alegatos que siendo el artículo 16 inconstitucional, este artículo también lo es, y que en su numeral 3 establece que los acuerdos suscritos por la mayoría se vuelven obligatorios, atenta con la relación bilateral y directa que debe existir entre el trabajador y empleador, conforme lo estatuido en el artículo 327 de la Carta Magna, que es totalmente contrario al artículo 16, donde se indica que el acuerdo que inicia como “voluntario” se convierte en una imposición de la mayoría y termina siendo una imposición del empleador, con la amenaza del todo o nada. Además, que toda imposición al trabajador vulnera lo establecido en el numeral 16 y 29 del artículo 66 de la Constitución de la República del Ecuador.

Ahora bien, sobre la inconstitucionalidad del artículo 19, los accionantes han manifestado que la contratación por horas que este artículo estaría permitiendo, se configura como la precarización laboral que está expresamente prohibida en la Constitución de la República, además que al establecer dos regímenes de contratación se crea una situación de discriminación y afecta los derechos de los nuevos trabajadores.

En relación al artículo 20, que habilita la reducción de la jornada los alegatos se orientan a la vulneración al derecho a la seguridad jurídica, a una regresión de derechos y condición de inferioridad de los trabajadores frente a los empleadores.

Finalmente sobre las modificaciones propuestas en el artículo 21, los accionantes citaron jurisprudencia de la Corte Constitucional, en relación al trabajo, a la vida digna y la realización personal, que es uno de los ideales del ser humano, que el permitir que sea el empleador quien determine si el trabajador ya tomó sus vacaciones por anticipado, incluyendo los dos años siguientes, es nuevamente una regresión de derechos que impide la relación empleador – trabajador sea equitativa y sitúa al trabajador en desventaja.

3. MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se declara el tipo de estudio a realizarse, junto con las técnicas que serán empleadas para extraer los datos de la realidad y el instrumento diseñado para ese efecto.

3.1 Tipo de investigación

En relación con el método se efectuará una investigación de corte cualitativo. El estudio se llevará a cabo en una fase, empleando el método cualitativo la técnica del análisis documental.

Será un estudio de tipo aplicado en la medida en que los resultados comprueben la hipótesis de trabajo y se justifique públicamente la inconstitucionalidad de la ley actual.

De acuerdo con la profundidad el presente estudio es de carácter descriptivo porque se estarán analizando múltiples variables que ocurren en la problemática de investigación.

Por tratarse de la legislación que afecta a la totalidad de la población del Ecuador esta investigación será de tipo macrosocial.

El estudio se efectuará mediante la técnica del análisis documental para la que el investigador elaborará un instrumento basado en las variables de la hipótesis que le permitirá proceder de forma metódica y sistemática para efectuar el control material de la Ley Humanitaria para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19.

3.2 Diseño de la investigación

Esta parte de la investigación se desarrolló dentro de un diseño no experimental, enmarcado dentro de un enfoque cualitativo, de tipo documental y descriptivo, cuyas técnicas y métodos de estudio son la revisión bibliográfica y documental, con los métodos de análisis, hipotético y deductivo. En este sentido, Cohen y Gómez (2019) definen el diseño en una concepción original de un objeto u obra destinada a una producción en serie, de igual modo, lo aluden a la noción de proyecto o plan que configura un trabajo. Desde esta concepción, se puede entender entonces, que consiste en un plan para el desarrollo de un trabajo de manera planificada. De acuerdo con ello, este estudio se orienta sobre los niveles y alcances descriptivo y explicativo, a fines de analizar las variables de la temática tratada.

3.3. Métodos de la investigación

El autor Pulido (2015) citando a Ander (1995) determinó que los métodos investigativos son aquellos que se utilizan como orientación hacia el camino a seguir mediante una serie de operaciones y pasos procedimentales para el alcance de un determinado fin, para ello, es esencial establecer un plan flexible y voluntario con respecto al objeto que se pretende estudiar (p. 1141).

3.3.1 Analítico

Este método consiste en la descomposición de los elementos en cada una de sus partes con el objeto de observar sus causas, naturaleza y efectos donde se caracteriza un hecho particular. En función de este enunciado, la investigación aquí desarrollada se emplea el análisis en base a las variables relacionadas a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 y su inconstitucionalidad en el ámbito laboral.

3.3.2 Técnicas de recolección de información

Sobre las técnicas empleadas en esta investigación, se mencionan su fundamento teórico en lo señalado por Martínez (2020), quien las conceptualiza como aquellas maneras de recolectar datos requeridos para el desarrollo de un estudio a través de la Matriz de observación a un hecho o situación específica, en las cuales no se interviene ni altera el ambiente de desenvolvimiento del objeto. Desde esta base conceptual, las técnicas utilizadas en el desarrollo de la presente investigación se describe la observación, fichero y análisis de casos judiciales en los que se analice la violación del derecho al trabajo desde los preceptos constitucionales y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el Ecuador.

3.3.3 Premisa de trabajo

Los artículos 16 al 21 de la LOAH posiblemente violan las garantías laborales con relación a la intangibilidad de los derechos de los trabajadores.

3.4. Definición conceptual de las variables de la premisa

3.4.1 Variable independiente: Los artículos 16 al 21 de la LOAH.

El contenido íntegro del contenido de los artículos 16 al 21 de la LOAH fue definido anteriormente en el capítulo 2, en el cual se realizó una transcripción de su contenido y análisis de estos.

En lo principal, estos artículos modifican las relaciones laborales existentes, permiten la contratación por horas, disposición de manera unilateral de las vacaciones y disminución en el salario.

3.4.2 Variable dependiente: Violación de los derechos de los trabajadores

La definición de los derechos de los trabajadores se lo ha realizado, tomando como base los principios, reglas y derechos constitucionalmente establecidos, sobre los cuales se fundamenta esta investigación, y que han sido referidas en el capítulo 2.

3.5 Universo de estudio

En este aspecto, el universo de este estudio se enmarca dentro de 23 demandas de inconstitucionalidad que son analizadas como fuente de información documental derivada de los dictámenes de la Corte y tribunales de justicia. El tipo de muestreo es no probabilístico y a conveniencia del investigador que selecciona los criterios para la conformación de la muestra.

3.6 Análisis de la información

A continuación, se encuentra la matriz de observación de las variables determinadas para el estudio del caso y comprobación de la hipótesis:

No.	Principios, reglas y derechos constitucionales.	Art. 16	Art. 17	Art. 18	Art. 19	Art. 20	Art. 21
1	Ninguna norma puede restringir el contenido de los Derechos (art. 11 #4)	NC	NC	NC	NC	NC	NC
2	Los derechos y principios son de igual jerarquía, indivisibles, interdependientes, inalienables e irrenunciables. (art. 11 #6)	NC	NC	NC	NC	NC	NC
3	Progresión de derechos. Inconstitucional cualquier acción de carácter regresivo. (art. 11 #8)	NC	NC	NC	NC	NC	NC

4	Deber del Estado respetar y hacer respetar los derechos (art. 11 #9)	NC	NC	NC	NC	NC	NC
5	Derecho al trabajo (art. 33)	NC	NC	NC	NC	NC	NC
6	Derecho a una vida digna (art. 66 #2)	NC	NC	NC	NC	NC	NC
7	Derecho a la igualdad formal y material no discriminación (art. 66 # 4)	NA	NA	NA	NC	NA	NA
8	Seguridad jurídica (82)	NC	NC	NC	NC	NC	NC
9	Límite a la potestad legislativa (art. 84)	NC	NC	NC	NC	NC	NC
10	Derechos laborales irrenunciables e intangibles (art. 326 #2)	NC	NC	NC	NC	NC	NC
11	Transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia a los derechos y sea celebrada frente a autoridad competente. (art. 326 #11)	NC	NC	NC	NC	NC	NA
12	Conflictos colectivos sometidos a arbitraje y mediación (art. 326 # 12)	NA	NC	NC	NA	NA	NA
13	Relación laboral bilateral y directa (art. 327)	C	C	NC	C	NC	NC
14	Contratación laboral por horas, u otra que afecte los derechos laborales. (art. 327)	NC	NA	NA	NC	NC	NA

15	Remuneración justa con un salario digno (art. 328)	NC	NC	NC	NC	NC	NA
16	La remuneración no podrá ser disminuida o descontada, sino es con autorización (art. 328)	NC	NC	NC	NA	NC	NC
17	Supremacía Constitucional (art. 424)	NC	NC	NC	NC	NC	NC
18	Orden jerárquico de aplicación de normas (art. 425)	NC	NC	NC	NC	NC	NC

Abreviaturas utilizadas: NC: No contemplada, C: Contemplada, NA: No aplica

Cuadro 3 elaborado por la autora

No.	Modificaciones de la LOAH	Art. 16	Art. 17	Art. 18	Art. 19	Art. 20	Art. 21
1	Modifica las condiciones económicas, no pueden ser inferiores al 55%	X				X	
2	El mal uso del caso fortuito o fuerza mayor, debe ser declarado por un juez		X				
3	Si el acuerdo que modifica condiciones, es suscrito por la mayoría, se convierte en obligatorio			X			
4	Afecta al plazo	X			X		
5	Afecta la estabilidad laboral				X		
6	Afecta la jornada laboral	X			X		
7	Afecta los días de descanso	X			X		
8	Reduce la jornada hasta el	X			X		

	50%						
9	Afecta la aportación a la seguridad social	X			X		
10	Goce de vacaciones						X

Cuadro 4 elaborado por la autora

3.7 Análisis e interpretación de los datos recolectados:

Para el análisis de los datos se contó con dos tablas de observación y análisis documental, en la cual se establecieron por un lado los principios, reglas y derechos constitucionales y por otro los artículos en análisis, a fin de establecer las coincidencias de estos y determinar si estos contemplan, o no contemplan la disposición constitucional. Además, se incluyó una consideración de que no aplicaba esa disposición para determinados artículos.

Una vez cruzada esta información, en torno a las características y variables, se pudo determinar la presencia o ausencia de cada característica en los artículos.

Adicionalmente, se elaboró una tabla que se adjunta como anexo, y contiene las el listado de las 23 demandas presentadas que solicitan se determine la inconstitucionalidad de la LOAH, identificando que artículos se demandan, si presentan la demanda por el fondo, forma o el límite a la potestad legislativa.

Se pudo identificar que más del 50% de las 23 demandas presentadas, solicitan la inconstitucionalidad por el fondo y sus alegatos se sustentan en regresión de derechos de los trabajadores en lo principal a lo dispuesto en los artículos 16 al 21 de la LOAH.

A continuación, se presenta un análisis de cada una de las variables y características.

1. Ninguna norma puede restringir el contenido de los Derechos (art. 11 #4), como se puede apreciar en la matriz de observación, los artículos 16, 17, 18, 19, 20 y 21 de la LOAH no ha contemplado lo dispuesto en el numeral 4 del artículo 11, toda vez que las disposiciones contenidas en los articulados restringen los derechos y su contenido descritos en la norma constitucional.

2. Todos los principios y derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía (art. 11 #6) este principio contenido en el artículo 11 numeral 6, no ha sido contemplado en los artículos 16,

17, 18, 19, 20 y 21 de la LOAH, por ser su contenido una renuncia a los derechos, fraccionarlos, y otorgar una categoría inferior a los trabajadores.

3. Progresión de derechos. Inconstitucional cualquier acción de carácter regresivo. (art. 11 #8), en concordancia con lo referido en el numeral uno, al limitar el ejercicio de los derechos y restringirlos, las disposiciones contenidas en los artículos 16, 17, 18, 19, 20 y 21 de la LOAH, no ha contemplado y está en contra de lo dispuesto en el numeral 8 artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, y por ser disposición constitucional expresa, será inconstitucional cualquier norma de carácter regresivo.

4. Deber del Estado respetar y hacer respetar los derechos (art. 11 #9), los artículos 16, 17, 18, 19, 20 y 21 de la LOAH no respetan los principios, reglas y derechos constitucionales, además que, al tratarse de una iniciativa del Ejecutivo, el Estado ha incumplido con el deber de respetar y hacer respetar los derechos, por lo cual estos artículos no han contemplado las disposiciones constitucionales.

5. Derecho al trabajo (art. 33), como se ha mostrado en la matriz de observación los 6 artículos de la LOAH, que se analizar en este documento no contemplan lo dispuesto en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador.

6. Derecho a una vida digna (art. 66 #2), los artículos 16, 17, 18, 19, 20 y 21 de la LOAH, al no contemplar el derecho al trabajo, existe la vulneración al artículo 66 #2 de la CRE, que establece el derecho a la vida digna y realización personal.

7. Derecho a la igualdad formal y material y no discriminación (art. 66 #4), se observa que el artículo 19 no ha contemplado este derecho, ya que con su expedición se otorga un trato discriminatorio a los trabajadores que son contratados al amparo de la LOAH.

8. Seguridad Jurídica (art. 82), los artículos 16, 17, 18, 19, 20 y 21 de la LOAH, atentan contra la seguridad jurídica ya que no han observado las disposiciones constitucionales y legales vigentes y sobre las cuales se ha establecido la relación laboral.

9. Límite a la potestad legislativa (art. 84), el legislador al expedir la LOAH en los artículos 16, 17, 18, 19, 20 y 21 no ha contemplado su deber de,

desarrollar el contenido de los derechos de manera progresiva, toda vez que se contraponen a la Constitución y la ley.

10. Derechos laborales irrenunciables e intangibles (art. 326 #2), ninguno de los 6 artículos de la LOAH contempla la prohibición de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores que está prevista en la Constitución, así como no ha contemplado la intangibilidad y protección que debe dar el Estado a los trabajadores y al desarrollo progresivo de los derechos.

11. Transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia a los derechos y sea celebrada frente a autoridad competente. (art. 326 #11), si bien para el artículo 21 esta disposición constitucional no aplica, para los artículos 16, 17, 18, 19 y 20 no ha sido contemplada, ya que los acuerdos pasan de ser una manifestación voluntaria a una imposición.

12. Conflictos colectivos sometidos a arbitraje y mediación (art. 326 # 12), para los artículos 16, 19, 20 y 21 de la LOAH no aplica esta disposición constitucional, para los artículos 17 y 18 no ha sido contemplada.

13. Relación laboral bilateral y directa (art. 327), los artículos 16, 17 y 19 contemplan este precepto constitucional, sin embargo, los artículos 18, 20 y 21 de la LOAH no lo hacen.

14. Contratación laboral por horas, u otra que afecte los derechos laborales. (art. 327), los artículos 19 y 20 de la LOAH no contemplan lo señalado en la Constitución, mientras que para los 4 artículos restantes no aplica realizar este análisis.

15. Remuneración justa con un salario digno (art. 328), los artículos 16, 17, 18, 19 y 20 no contemplan lo establecido en la Carta Magna, mientras que no es necesario efectuar este análisis sobre el artículo 21, ya que se refiere a las vacaciones.

16. La remuneración no podrá ser disminuida o descontada, sino es con autorización (art. 328), el contenido del artículo 19 no aplica el análisis de esta disposición constitucional, y para los artículos 16, 17, 18, 20 y 21 de la LOAH no ha sido contemplada.

17. Supremacía Constitucional (art. 424), los 6 artículos de la LOAH que están siendo analizados en este documento, no contemplan lo señalado en la Constitución, contraviniendo las reglas, principios y derechos consagrados en la Norma Suprema.

18. Orden jerárquico de aplicación de normas (art. 425), el contenido de los artículos 16, 17, 18, 19, 20 y 21 de la LOAH no contemplan el bloque de constitucionalidad ni de convencionalidad, por lo que, se considera la existencia de vulneración al art. 425 de la norma constitucional.

4. CONCLUSIONES

Luego de la investigación realizada y el análisis documental de la norma jurídica que motiva este estudio, se determina que esta investigación permitió responder las preguntas de investigación planteadas y comprobar los objetivos propuestos, de los cuales se desprenden cada una de las conclusiones, que se describen a continuación:

Los artículos 16 al 21 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19, expedida por la Asamblea Nacional, modifica las relaciones laborales, generando inseguridad jurídica a los trabajadores y trato discriminatorio que impiden materialmente el ejercicio de los principios, reglas y derechos constitucionales.

Luego del análisis realizado se determina que, los artículos 16 al 21 de la LOAH, vulneran el derecho al trabajo, vida digna, derecho a la igualdad formal y material no discriminación, derecho a la seguridad jurídica, la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales.

Del análisis de las disposiciones establecidas por instrumentos internacionales, se ha podido identificar como principios rectores del derecho al trabajo los siguientes: principio de intangibilidad y no regresividad, indivisibilidad, irrenunciabilidad, inalienabilidad e interdependencia que han sido desarrollados en diferentes cuerpos normativos internacionales que son vinculantes para nuestro país, por otro lado, la Constitución de la República del Ecuador, expresa claramente la igualdad jerárquica de los derechos y principios, así como el reconocimiento de la norma jurídica que reconozca derechos más favorables prevalecerá sobre cualquier otra norma, en tal sentido lo determinado en la LOAH vulnera los principios antes mencionados, es decir que no se adecua a lo establecido en el bloque de constitucionalidad ni convencionalidad, conforme lo dispuesto en el artículo 424 de la Constitución de la República del Ecuador, carece de eficacia jurídica cualquier norma de carácter regresivo, los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, la transacción en materia laboral es permitida siempre que no implique renuncia a los derechos y sea celebrada frente a autoridad competente. Existe disposición expresa sobre la prohibición de precarización laboral, contratación laboral por horas, u otra que afecte los derechos laborales, remuneración justa con un salario digno, la disminución a la

remuneración no podrá ejecutarse sin autorización, situaciones que han sido legisladas en los artículos 16 al 21 de la LOAH, por otro lado, se debe considerar que el límite a la potestad legislativa obliga a adecuar formal y materialmente el contenido de los derechos constitucionalmente reconocidos.

De lo señalado en el análisis en párrafos anteriores, los artículos 16 al 21 de la LOAH se comprueba que, al no haber observado los principios, reglas y derechos constitucionales, ni el principio de supremacía constitucional, al determinar en su contenido límites y regresión al ejercicio pleno de los derechos de los trabajadores, en este sentido se concluye que, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19, es inconstitucional y lesiona a la parte más débil de la relación laboral.

5. RECOMENDACIONES

El límite a la potestad legislativa está determinado en la Constitución, así como el principio de jerarquía constitucional y la aplicación de derechos más favorables, el Código de Trabajo vigente en el Ecuador, goza de legitimidad por el fondo y forma, este cuerpo normativo otorga al trabajador derechos que se han ido desarrollando de manera progresiva, tomando como fundamento la Constitución de la República del Ecuador, es decir que este (el Código de Trabajo), es constitucional y que para su emisión se ha respetado la jerarquía normativa que posee la Constitución de la República del Ecuador, en tal sentido la implementación de la LOAH, que afecta las relaciones laborales a la luz del Código de Trabajo, estaría materialmente vulnerando derechos y principios constitucionales.

Considerando las 23 demandas de inconstitucionalidad, correspondería que la Corte Constitucional del Ecuador, en concordancia con lo establecido en el artículo 429 y numeral 2 del artículo 436 de la Constitución de la República del Ecuador, mediante sentencia modulativa sobre el fondo de los artículos analizados en este estudio se declare la inconstitucionalidad, con efectos *ex tunc* y *erga omnes*.

La Corte Constitucional sobre la progresividad e intangibilidad de derechos ha desarrollado jurisprudencia clara, es así como parte de ella indica que, si una norma limita o menoscaba de manera injustificada derechos constitucionales que ya gozan de un determinado nivel de protección, podría incurrir en una inconstitucionalidad, razón por la cual sostengo que la Corte Constitucional debe expulsar esta norma del ordenamiento jurídico por ser abiertamente contraria a la Constitución.

6. REFERENCIAS

- Ander Egg, E. (1995). *Técnicas de Investigación Social*. Buenos Aires: Lumen.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: Registro Oficial 449 del 20 de octubre de 2008.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19*. Quito, Ecuador: Suplemento al Registro Oficial No. 229.
- Ávila Santamaría, R. (2020). *Los Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Doctrina, Jurisprudencia y Normativa*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar/ Ediciones Legales.
- Byung, C. H. (2016). *Sobre el poder*. Barcelona: Herder.
- Caicedo Tapia, D. A. (2009). El bloque de constitucionalidad en el Ecuador. *Derechos Humanos más allá de la Constitución . Foro Revista de derecho, núm. 12*(12 (II Semestre, 2009)), 5-29. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/2296>
- Cohen, N., & Gómez Rojas, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?* (E. Teseo, Ed.) Argentina: Teseo.
- Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. (22 de Enero de 1989). *Naciones Unidas. Derechos Humanos. Oficina del Alto Comisionado*. Obtenido de Observaciones Generales adoptadas por el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/obsevaciones-generales-2.pdf>
- Cossio, C. (1987). *Radiografía de la Teoría Ecológica del Derecho*. Buenos Aires: Depalma.
- De la Cueva, M. (2009). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Porrúa.

- Ecuador, H. Congreso Nacional. (2005). *Código Civil*. Quito: Registro Oficial Suplemento 46 del 24 de junio de 2005.
- El Universo. (29 de Mayo de 2019). *El Universo*. Obtenido de Cámara de Comercio de Guayaquil entregó 40 propuestas laborales al Presidente de la Asamblea:
<https://www.eluniverso.com/noticias/2019/05/29/nota/7351916/camara-comercio-guayaquil-entrego-40-propuestas-laborales/>
- Fondo Monetario Internacional. (27 de Noviembre de 2019). *Departamento de Comunicación del FMI*. Obtenido de Declaración del FMI sobre Ecuador:
<https://www.imf.org/es/News/Articles/2019/11/26/pr19437-imf-statement-on-ecuador>
- García Máynez, E. (1988). *Teoría General del Derecho y el Estado*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Honorable Congreso Nacional del Ecuador . (2005). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial Suplemento 167 de 16 de diciembre de 2005.
- INEC. (2019). *Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU)*. (D. d. Información, Ed.) Ecuador: Boletín Técnico N° 03-2019-ENEMDU. Recuperado el 15 de 10 de 2020, de
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2019/Marzo/Boletin_mar2019.pdf
- Martínez, C. (11 de Mayo de 2020). *Lifeder*. Recuperado el 2018, de Observación directa: características, tipos y ejemplos:
<https://www.lifeder.com/observacion-directa/>
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Expedir las Directrices para la Aplicación de Teletrabajo Emergente Durante la Declaratoria de Emergencia Sanitaria*. Quito: Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076.
- Naciones Unidas. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Nueva York: Resolución 2200 A (XXI) de 16 de diciembre de 1966. Recuperado el 10 de 07 de 2020, de
<https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CESCR.aspx>

- Organización de las Estado Americanos. (1988). *El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. San Salvador: San Salvador del 17 de noviembre de 1988.
- Organización de los Estado Americanos (OEA). (1978). *Convención Americana de los Derechos Humanos Pacto de San José de Costa Rica*. Costa Rica: San José de Costa Rica del 22 de noviembre de 1969. Recuperado el 02 de 04 de 2020, de <http://www.tce.gob.ec/jml/bajar/CONVENCION%20AMERICANA%20OBRE%20DERECHOS%20HUMANOS.pdf>
- Organización Internacional de Trabajo. (1962). *Convenio sobre política social (normas y objetivos básicos)*. Ginebra: Sesión de la Conferencia 46 del 22 de junio de 1962.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Estudio General sobre los Sistemas de salarios mínimos*. Ginebra: ILC.103/III/1B. Obtenido de https://www.ilo.org/global/standards/WCMS_235305/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Recomendación núm. 205. Empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia*. Ginebra: Recomendación N° 205 del 16 de junio del 2017. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R205
- Páez Benalcazár, A. T. (2019). *Principios del Derecho del Trabajo*. Quito, Ecuador: Ceballos Editora Jurídica.
- Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Presidente Constitucional de la República . (2020). *Decreto Ejecutivo 1017. Declárese el Estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, por los casos de coronavirus confirmados y la declaratoria de pandemia de Covid-19 por parte de la Organización Mundial de Salud* . Quito, Ecuador: Suplemento al Registro Oficial N° 163.

- Pulido Polo, M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica. (U. d. Venezuela, Ed.) *Opción*, vol. 31, núm. 1, vol. 31(núm. 1), 1137-1156. Recuperado el 30 de 10 de 2019, de <https://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf>
- Rojas Garcés, G. A. (2014). *Estudio comparado de las legislaciones laborales ecuatoriana, chilena y española, para la inclusión de los discapacitados*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Facultad de Jurisprudencia .
- Sentencia de 2 de febrero de 2001, Caso Baena Ricardo y otros Vs. Panamá (Corte Interamericana de Derechos Humanos 2 de Febrero de 2001).
- Sentencia N.º 093-17-SEP-CC, Caso N.º 1120-13-EP (Corte Constitucional del Ecuador 5 de Abril de 2017). Obtenido de <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=093-17-SEP-CC>
- Sentencia N° 0016-13-SEP-CC, Caso N° 1000-12-EP (Corte Constitucional del Ecuador 16 de Mayo de 2013).
- Sentencia N° 005-13-SIN-CC, Caso N° 0033-11-IN (Corte Constitucional del Ecuador 09 de Abril de 2013). Obtenido de <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=005-13-SIN-CC>
- Sentencia N° 024-15-SIN-CC, Caso N° 0036-11-IN (Corte Constitucional del Ecuador 01 de Junio de 2015).
- Sentencia N° 037-16-SIN-CC, Caso N° 0054-11-IN (Corte Constitucional del Ecuador 15 de Junio de 2016). Obtenido de <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=037-16-SIN-CC>
- Sentencia N° 049-16-SIN-CC, CasoN° 0039-15-IN (Corte Constitucional del Ecuador 21 de Septiembre de 2016). Obtenido de <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=049-16-SIN-CC>

Trueba Urbina, A. (1981). *Nuevo derecho del trabajo*. México: Porrúa.



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, Patricia Geovanna Armijos Armijos, con C.C: # 1717101727 autor/a del trabajo de titulación: Análisis de la constitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19 en el ámbito laboral. Previo a la obtención del título de **Magister en Derecho Constitucional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 01 de junio de 2021

Nombre: Patricia Geovanna Armijos

C.C: 1717101727



Presidencia
de la República
del Ecuador



Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes



SENESCYT
Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGIA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACION			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	Análisis de la constitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19 en el ámbito laboral		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Patricia Geovanna Armijos Armijos		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Lic. María Verónica Peña Dra. María Isabel Nuñez Martínez		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Constitucional		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Constitucional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	Mayo de 2021	No. DE PÁGINAS:	69
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constitucional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Inconstitucionalidad, covid-19, derecho laboral, apoyo humanitario, control constitucional.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El presente proyecto de investigación busca realizar un análisis de la constitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 (en adelante LOAH) en el ámbito laboral, esta ley entró en vigencia el 22 de junio de 2020, que a septiembre de 2020 tiene 23 demandas de inconstitucionalidad de diferentes sectores, gremios de los trabajadores y federaciones del sector productivo.</p> <p>Este trabajo analiza los artículos del 16 al 21 de la LOAH, en cada uno de los artículos se establecen las modificaciones propuestas y su comparación a los principios y derechos establecidos en la Constitución de la República, también se efectúa un análisis con las condiciones laborales establecidas en el Código de Trabajo, se efectúa un análisis de algunos instrumentos internacionales relativos a las relaciones laborales; a fin de determinar los derechos vinculados en la aplicación de la LOAH, así como el cumplimiento de la normativa nacional e internacional y las modificaciones propuestas por la LOAH conforme los principios de supremacía constitucional y compatibilidad.</p> <p>Se analizará los principios rectores nacionales e internacionales en materia de intangibilidad de los derechos, a fin de determinar la constitucional y progresividad de derechos</p>			

laborales de la norma. También se analiza el límite de la potestad legislativa.

Considerando que, en nuestro país se efectúa un control concentrado constitucional, corresponderá a la Corte Constitucional ejercer el control material de la ley, motivo del análisis, y su resolución sobre las 23 demandas de inconstitucionalidad presentadas, efectuándose la primera audiencia el 29 de octubre de 2020 con el juez ponente Dr. Alí Lozada.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0983646366	E-mail: patricia.armijos@live.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Hernández Terán Miguel Antonio	
	Teléfono: 0985219697	
	E-mail: mhtjuridico@gmail.com	
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA		
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):		
Nº. DE CLASIFICACIÓN:		
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		