



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TÍTULO DE ENSAYO

**REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA DE TRABAJO Y EL
PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS
LABORALES**

AUTOR

RIVERA GONZÁLEZ MARÍA MARGARITA

TRABAJO DE TITULACIÓN
Previo a la obtención del grado académico en
**MAGÍSTER EN DERECHO MENCIÓN DERECHO
CONSTITUCIONAL**

TUTOR

DOMO MENDOZA ISAURO HONORIO

Santa Elena, Ecuador

Año 2022



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TRIBUNAL DE GRADO

**Q.F. Rolando Calero Mendoza, PhD.
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE
POSTGRADO**

**Lic. Paola Cortez Clavijo, MSc.
COORDINADORA DEL
PROGRAMA**

**Ab. Víctor Coronel Ortiz, Mgt.
ESPECIALISTA**



Firmado electrónicamente por:
**ISAURO HONORIO
DOMO MENDOZA**

**Ab. Isauro Domo Mendoza, Mgtr.
TUTOR**

**Abg. Víctor Coronel Ortíz, MSc.
SECRETARIO GENERAL
UPSE**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **MARÍA MARGARITA RIVERA GONZÁLEZ**, como requerimiento para la obtención del título de Magíster en Derecho mención Derecho Constitucional.

TUTOR



Firmado electrónicamente por:
**ISAURO HONORIO
DOMO MENDOZA**

Ab. Isauro Honorio Domo Mendoza

10 días del mes de junio del año 2022



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, MARÍA MARGARITA RIVERA GONZÁLEZ

DECLARO QUE:

El trabajo de Titulación, Reducción Emergente de la Jornada de Trabajo y el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales, previo a la obtención del título en Magíster en Derecho mención derecho constitucional, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Santa Elena, a los 10 días del mes de junio del año 2022

EL AUTOR

Ab. María Rivera González

María Margarita Rivera González



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

AUTORIZACIÓN

Yo, María Margarita Rivera González

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, Reducción Emergente de la Jornada de Trabajo y el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Santa Elena, a los 10 días del mes de junio del año 2022

EL AUTOR

Ab. María Rivera González

María Margarita Rivera González



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

Certificación de Antiplagio

Certifico que después de revisar el documento final del trabajo de titulación denominado Reducción Emergente de la Jornada de Trabajo y el Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales, presentado por la estudiante MARÍA MARGARITA RIVERA GONZÁLEZ fue enviado al Sistema Antiplagio URKUND, presentando un porcentaje de similitud correspondiente al XX%, por lo que se aprueba el trabajo para que continúe con el proceso de titulación.

URKUND	
Documento	RIVERA GONZÁLEZ MARÍA. TRABAJO COMPLEXIVO.docx (D140476849)
Presentado	2022-06-15 23:04 (-05:00)
Presentado por	ISAURO (idomo@upse.edu.ec)
Recibido	idomo.upse@analysis.arkund.com
	6% de estas 16 páginas, se componen de texto presente en 11 fuentes.

TUTOR



Firmado electrónicamente por:
**ISAURO HONORIO
DOMO MENDOZA**

Ab. Isauro Domo Mendoza, Mgtr.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a Dios por regalarme la dicha de tener unos excelentes padres, cuyos nombres son Olimpia González y Santiago Rivera, también agradezco a mis maravillosas hijas, Yanira Eileen y Ambar Tatiana González Rivera, por su constante amor y apoyo incondicional, que son la fuente de mi inspiración para continuar esta trayectoria de formación académica, también expreso mi gratitud a la Universidad Península de Santa Elena, que ha hecho posible culminar mis estudios de tercer y cuarto nivel, gracias a la institución que es mi segundo hogar y a su personal por el cariño incondicional demostrado.

Extiendo mi agradecimiento a los profesores de la Universidad Península de Santa Elena por ser gestores del desarrollo y la formación académica de sus estudiantes.

María Margarita Rivera González

DEDICATORIA

Quiero dedicar el presente trabajo a las personas que aman el derecho laboral y aquellos que continúan en la búsqueda de una verdadera justicia social para la parte más oprimida que son los trabajadores, cuyos derechos se mantienen en la búsqueda incesante de un desarrollo progresivo que permita alcanzar la tan anhelada igualdad en todos sus ámbitos, en el marco de una vida digna para el ser humano y para su familia.

María Margarita Rivera González

ÍNDICE GENERAL

Contenido

TÍTULO DE ENSAYO	I
CERTIFICACIÓN	III
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD	IV
AUTORIZACIÓN.....	V
Certificación de Antiplagio	VI
AGRADECIMIENTO.....	VII
DEDICATORIA	VIII
ÍNDICE GENERAL.....	IX
Abstract.....	XII
INTRODUCCIÓN	2
DESARROLLO	4
Definición del problema.	4
Metodología.	5
Objetivo general.	6
La reducción emergente de la jornada de trabajo.	6
¿Qué es reducción emergente de la jornada de trabajo?.....	6
La fuerza mayor o caso fortuito como requisito para la aplicación de la reducción emergente de la jornada de trabajo.	12
Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.....	15

El principio de intangibilidad.	18
El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral.....	19
CONCLUSIONES	21
Referencias.....	22

Resumen

La reducción emergente de la jornada de trabajo establecida en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que faculta a los empleadores a disminuir las horas de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, es una medida que implica la renuncia de los derechos laborales, ya que se ven obligados a renunciar a sus derechos y a aceptar estas condiciones para conservar su empleo, vulnerando así el principio de irrenunciabilidad establecido en los numerales 2 y 11 del art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, es preciso indicar que el principio de irrenunciabilidad limita la autonomía de la voluntad del trabajador, en este sentido la disminución de la jornada laboral no sería aplicable, ya que vulnera los principios constitucionales de irrenunciabilidad, intangibilidad, progresividad y no regresividad.

Palabras claves: reducción, jornada, irrenunciabilidad.

Abstract

The emerging reduction of the working day established in article 20 of the Organic Law of Humanitarian Support, which empowers employers to reduce working hours due to force majeure or fortuitous event, is a measure that implies the renunciation of labor rights, since they are forced to waive their rights and accept these conditions to retain their employment, thus violating the principle of inalienability established in numerals 2 and 11 of art. 326 of the Constitution of the Republic of Ecuador, it is necessary to indicate that the principle of inalienability limits the autonomy of the worker's will, in this sense the reduction of the working day would not be applicable, since it violates the constitutional principles of inalienability, intangibility, progressivity and non-regressivity.

Keywords: reduction, working day, inalienability.

INTRODUCCIÓN

La reducción emergente de la jornada de trabajo entra en vigencia en la normativa ecuatoriana el 22 de junio de 2020, en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, publicada en el suplemento del registro oficial 229 y tiene como origen la crisis sanitaria generada por el covid -19 que causó una emergencia en el sistema de salud a nivel local, nacional y mundial; bajo este contexto nuestro país implementó estrategias para sobrellevar la crisis económica derivada por el covid-19, normando la reducción de la jornada de trabajo hasta un máximo del 50%, es así que el Art. 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no solo incorpora la reducción emergente de la jornada de trabajo, también establece parámetros para su aplicación, estos son los eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, cuya definición no está claramente establecida en el art. 30 del Código Civil Ecuatoriano como se demostrará en este ensayo.

Aunque la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario faculta a los empleadores a disminuir la jornada de trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, esta acción contradice el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, que está establecido en el numeral 2 del art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, que indica que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, además reconoce que el derecho al trabajo se sustenta bajo estos principios, y además especifica que será nula toda estipulación que sea contraria a lo establecido.

Además de este reconocimiento, nuestra carta magna en el art. 326, numeral 3, dispone que en caso de existir duda respecto al alcance de una ley o reglamento, se deberá aplicar la normativa más favorable a los trabajadores, en este sentido la disminución de la jornada laboral no sería aplicable, ya que se observa favorable para el empleador, no para el trabajador, incumpliendo una vez más los principios constitucionales que amparan el derecho al trabajo. La reducción emergente de la jornada de trabajo provoca una renuncia de los derechos laborales, con perjuicios adicionales, como son la disminución del sueldo o salario y de todos los beneficios de ley que se derivan del mismo.

Es preciso indicar que la irrenunciabilidad de los derechos laborales significa la limitación de la persona para que pueda hacer uso de la autonomía de la voluntad, esto

es, que aun aceptando la renuncia de sus derechos de manera tácita o expresa, esta autorización es inaplicable porque se encuentra protegida por el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, dispuesto en el numeral 2 del art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, por tanto su aplicación no debería proceder, aunque sea justificada por el empleador, tal como lo establece la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. La aplicación de la disminución de la jornada laboral demuestra una clara vulneración a los derechos laborales y de principios amparados en la Constitución de la República del Ecuador y en los tratados internacionales.

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 33, indica que el trabajo es un derecho y un deber social, es decir, se le reconoce el derecho al trabajo a la persona y también se establece el deber que tiene el Estado para garantizar ese derecho; además de lo expuesto, el art. 33, indica que el trabajo constituye un derecho económico, porque permite la realización personal del trabajador y la de su familia, es por ello que se lo considera como base de la economía, por consiguiente toda afectación que se realiza a los derechos laborales, generan consecuencias desfavorables a otros derechos que de él se derivan, como son el derecho a la dignidad, a tener una vida decorosa y a recibir remuneraciones justas, en un ambiente laboral libremente escogido o aceptado.

DESARROLLO

Tema: Reducción emergente de la jornada de trabajo y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

Definición del problema.

Como problema central del presente ensayo se detecta que la reducción emergente de la jornada de trabajo, que fue incluida en la normativa ecuatoriana mediante el art. 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, implica una renuncia de derechos laborales, ya que reducir es sinónimo de disminuir, en este caso se refiere a la disminución de las horas de trabajo de un empleado y en consecuencia de sus ingresos, generando una afectación a sus derechos que están amparados bajo el principio de irrenunciabilidad plenamente reconocido en el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador y en los tratados internacionales; esto significa que aunque la disminución de la jornada laboral se encuentre establecida en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la aplicación de esta norma no debe menoscabar los derechos laborales que se encuentran protegidos bajo el principio de irrenunciabilidad, cuya finalidad es la de asegurar y de garantizar la protección de los derechos de los trabajadores.

Entonces es pertinente identificar el motivo por el que la disminución de la jornada de trabajo se convierte en una renuncia de derechos laborales y al analizar el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se puede determinar que este surge al facultar a los empleadores a reducir hasta un 50% la jornada de trabajo, desde ese momento ya se estaría afectando el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, ya que el horario, el tiempo de trabajo y la remuneración que percibe un empleado han sido establecidos mediante una relación contractual bilateral y directa entre el empleador y el trabajador, pactada desde el momento en que un trabajador ingresa a laborar a una determinada empresa, sea esta pública o privada, el hecho de cambiar este acuerdo que es ley para las partes, significaría afectar los derechos laborales que son constitucionales.

Aunque la reducción de la jornada de trabajo establece como requisitos para su aplicación, la fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, estos siguen

contradiendo la Constitución de la República del Ecuador, ya que ningún requisito o justificativo puede obligar a un trabajador a la renuncia de sus derechos, en este caso la reducción emergente de la jornada de trabajo en una disposición unilateral, que ampara solo al empleador y afecta a la parte más débil que es el empleado, que está obligado a aceptar esta disposición para evitar perder su empleo; pero esta disminución genera una consecuencia mayor porque afecta la remuneración y también los beneficios sociales que por ley le corresponden.

Como hipótesis del tema de ensayo se pretende definir si la reducción emergente de la jornada de trabajo contradice el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales. La idea que a defender es que "la reducción emergente de la jornada de trabajo del art. 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, implica la renuncia de derechos laborales amparados en el principio de irrenunciabilidad, establecido en el numeral 2 del art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador", afectando de derechos y principios constitucionales que deben desarrollarse de manera progresiva para evitar la nulidad en su aplicación.

Metodología.

Con el propósito de desarrollar el tema de análisis, se ha realizado un estudio de tipo documental, utilizando una metodología cualitativa que ha permitido recopilar la información pertinente para analizar el problema, con la intención de enunciar definiciones, utilizar jurisprudencia e identificar las normas conexas y contradictorias respecto a la reducción emergente de la jornada laboral y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, que permitan determinar una posible renuncia de derechos.

Para realizar el estudio documental se ha analizado el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, los Acuerdos Ministeriales Nro. MDT-2020-077, Nro. MDT-2020-133, MDT-2020-174, la Constitución de la República del Ecuador, el Código Civil Ecuatoriano, el Código de Trabajo, las Sentencias de la Corte Constitucional No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21, N.º 002-09-SAN-CC, 025-09-SEP-CC y la No. No. 037-16-SIN-CC y definiciones de varios tratadistas.

Objetivo general.

El objetivo del tema de ensayo es determinar si la reducción emergente de la jornada de trabajo establecida en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, implica la renuncia de derechos del trabajador protegidos mediante el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales establecido en el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

La reducción emergente de la jornada de trabajo.

Para profundizar este tema es preciso mencionar que el Ecuador reconoce y garantiza el derecho al trabajo, el art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), establece una clara definición e indica:

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

Al analizar que constitucionalmente el trabajo se encuentra reconocido en nuestra carga magna como un derecho que se convierte en exigible y que también se lo establece como un deber de la sociedad que se obliga a ser productiva y a aportar al desarrollo del país, se observa que también este derecho es reconocido como un derecho económico por su naturaleza y finalidad, ya que el trabajo permite alcanzar la realización personal de un trabajador, además ser reconocido como base de la economía de la familia, porque el ingreso económico que recibe como producto de un trabajo realizado, permite el sustento del trabajador y de la familia que depende su trabajo, estableciendo como garante de este derecho al Estado.

¿Qué es reducción emergente de la jornada de trabajo?

Es la disminución de la jornada laboral realizada de manera unilateral, que consiste en la restar las horas de labores pactadas en un contrato de trabajo bilateral suscrito en estricto apego a la ley, cuya consecuencia se ve reflejada en la afectación al

suelo o remuneración, además de todos los beneficios sociales que se calculan con base a las horas trabajadas, que provoca la renuncia y la regresión de derechos laborales.

La reducción emergente de la jornada laboral es una concepción nueva en materia laboral, incorporada en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que tiene como propósito la disminución de la jornada de trabajo hasta el 50%, contradiciendo a lo establecido en la legislación ecuatoriana, debido a que el artículo 47 del Código de Trabajo, reconoce que la jornada máxima de trabajo es de ocho horas diarias, sin que esta exceda las cuarenta horas semanales y la Ley Orgánica de Servicio Público en su art. 25, también establece 2 modalidades de jornadas de trabajo, que son la jornada ordinaria y la jornada especial, la primera modalidad es aquella donde se cumplen las ocho horas diarias, durante los cinco días de cada semana que representa cuarenta horas semanales, la segunda modalidad es aquella que requiere de jornadas, horarios o turnos especiales, sin que su remuneración sea menor a la generalidad de servidoras o servidores.

La disminución de la jornada de trabajo se origina como una medida económica dispuesta por el gobierno del Ecuador, una vez que el Covid-19 fue declarado como pandemia por la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 11 de marzo de 2020, fecha en que también se emite el Acuerdo Ministerial Nro.00126-2020, donde el Ministerio de Salud Pública declara el Estado de Emergencia Sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud del Ecuador.

Debido a las características que tenía el virus Covid-19 y a las consecuencias que generaba su propagación por no existir tratamiento ni vacuna efectiva para su control, el Covid-19 provocó un daño severo en la economía mundial y afectó gravemente a la economía ecuatoriana, ya que además de provocar cifras alarmantes de muertes, el contagio del virus se volvió comunitario, ocasionando que los trabajadores contagiados no puedan acudir a trabajar, ya sea por el estado de salud grave o para evitar el contagio hacia sus compañeros.

El aislamiento social de las personas contagiadas por Covid-19 fue la medida inmediata que se dispuso en el Ecuador, con el fin de evitar la propagación del virus y de preservar la vida, esto causó un impacto negativo en la economía del Ecuador, ya que muchas empresas tuvieron que cerrar, otras limitaron su producción, en algunas se

implementó la modalidad de teletrabajo para continuar sus actividades y pocas empresas continuaron laborando de manera presencial.

Con la intención de reactivar la economía nacional y de evitar el cierre definitivo de las empresas ecuatorianas surge la reducción emergente de la jornada laboral como una medida urgente, expedida por el Ministerio de Trabajo a través del art. 4 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077, el 15 de marzo de 2020, que posteriormente es modificado de manera parcial mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-174 del Ministerio de Trabajo, el 9 de septiembre del 2020, donde se emite la reforma al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077, es importante señalar que ambos acuerdos definen como ámbito de aplicación solo al sector privado.

El Ministerio de Trabajo a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 expide las Directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de la emergencia sanitaria, con la intención de garantizar la estabilidad laboral y precautelar la economía del Ecuador, en lo pertinente indica:

“Art. 4.- De la reducción emergente de la jornada laboral.- Durante la emergencia sanitaria declarada, por un periodo no mayor a 6 meses, renovables hasta por seis meses más por una sola ocasión; se acordará adoptar la disminución de la jornada de trabajo referida en el artículo 47.1 del Código de Trabajo, en los términos previstos en dicho cuerpo legal, en virtud de la pandemia provocada por el coronavirus (Covid 19).

Para el registro y autorización de la reducción emergente de la jornada, con motivo de la declaratoria de emergencia sanitaria será en el descrito en el artículo 8 del presente acuerdo”. (Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077, 2020)

Es necesario mencionar que el artículo 47 del Código de trabajo hace referencia a la jornada máxima de trabajo establecida es de ocho horas diarias, sin que se exceda las cuarenta horas en la semana, esta disposición es aplicable para los trabajadores que se encuentran bajo este régimen. Ante lo expuesto se puede apreciar que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 era aplicable solo a aquellos que estaban regulados por el Código de Trabajo.

Para aplicar esta disposición solo se debía realizar 3 procedimientos, que estaban indicados en el artículo 8 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077, estos consistían en llenar un formulario que constaba en la plataforma del Sistema Único de Trabajadores (SUT), tener la autorización electrónica del Director Regional del Trabajo que es emitida en la misma plataforma y que esta sea comunicada a los trabajadores por cualquier medio disponible. Es pertinente mencionar que la disposición única del acuerdo en mención indica que entró en vigencia a partir de su suscripción.

Al no estar establecida la reducción emergente de la jornada laboral, en el Código de Trabajo u otra ley, se convirtió en inaplicable el artículo 4 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077, ante esta situación se incorpora la reducción emergente de la jornada de trabajo en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, dicha ley fue aprobada por la Asamblea Nacional y se publicó en el suplemento del registro oficial 229, el 22 de junio de 2020, en ella se establece como ámbito de aplicación de esta disposición al sector público y al privado. Las directrices para su aplicación fueron expedidas por el Ministerio del Trabajo mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-133, el 15 de julio de 2020, en este acuerdo se regula de manera más detallada esta disposición, modificando el ámbito de aplicación, ya que solo menciona a los empleadores y trabajadores privados.

Para profundizar el tema se analizará el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que indica los parámetros a cumplir para su aplicación, convirtiéndose en requisitos indispensables para el empleador, estos son los eventos de fuerza mayor o caso fortuito que deben ser debidamente justificados, ya que son considerados como suficientes motivos para optar por esta medida. El artículo en referencia indica textualmente lo siguiente:

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. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

En este artículo se establece la facultad que tiene un empleador para disminuir la jornada de trabajo, estableciendo como requisito indispensable el hecho de demostrar justificadamente que la empresa ha tenido eventos de fuerza mayor o caso fortuito, para que con la voluntad unilateral del empleador se proceda a reducir la jornada de trabajo, además fija como límite de la disminución hasta el 50%, esto significa que el empleador decide el porcentaje de reducción de la jornada laboral, siempre que no exceda el porcentaje máximo establecido, sin opción a que el trabajador pueda negarse a esta decisión.

Como alcance de esta medida, el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario también hace referencia a las consecuencias de la reducción de la jornada de trabajo, ya que el sueldo o salario se calculará con base a las horas trabajadas, provocando una afectación grave a la economía del trabajador y a la de su familia.

Además se puede observar que existe una diferencia en lo relativo al límite de los porcentajes establecidos para la disminución de horas de trabajo con respecto al sueldo o salario, ya que se establece que la reducción de la jornada puede realizarse hasta un máximo del 50%, mientras que indica que el sueldo o salario no será menor al 55%.

En atención a lo expuesto se puede observar que al reducir la jornada de trabajo se genera una secuencia de perjuicios que afectan directamente al trabajador, y que están incorporados en la norma que regula esta medida, debido a que el sueldo o salario es calculado en proporción a las horas trabajadas, es decir que los ingresos del trabajador dependerán del empleador, quien puede hacer uso de esta norma, que tiene como requisito la justificación de eventos de fuerza mayor o caso fortuito.

La afectación de la reducción emergente de la jornada de trabajo se extiende hasta los beneficios sociales, debido a que el aporte a la seguridad social es calculado con base a la jornada reducida, por tanto todos los beneficios sociales serán pagados en proporción a las horas trabajadas, mismas que dependerán de los empleadores.

Con la intención de evitar que estas afectaciones sean duraderas, el legislador estableció 2 obligaciones a los empleadores, la primera consiste en informar a las autoridades de trabajo el periodo de aplicación de la reducción de la jornada laboral y la otra obligación indica que esta notificación debe ser acompañada del listado de los trabajadores a los que se aplicará la medida. En ningún momento establece como obligación el hecho de que se pruebe que existe fuerza mayor o caso fortuito justificado, para que el empleador haya aplicado la reducción emergente de la jornada de trabajo.

Además de los requisitos expuestos, que son la fuerza mayor y el caso fortuito, el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario también regula el tiempo de aplicación de la disminución de la jornada de trabajo, sobre esta disposición el segundo inciso del artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario indica:

“Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez.” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

De forma concreta fija que solo puede aplicarse por 1 año la disminución de la jornada de trabajo, con la posibilidad de que pueda ser renovada solo por 1 año más, es decir el máximo del tiempo en que puede ser aplicado esta disminución es por 2 años, por tanto los empleadores no pueden exceder este tiempo, que está fijado como obligatorio para aplicar la medida.

El tercer inciso del artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario, establece que:

“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.” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

Esta medida va dirigida a los empleadores, a quienes se les limita a que durante el tiempo que se aplique la jornada reducida a los trabajadores, no pueden hacer ciertos cambios, uno de ellos es que no pueden reducir el capital social de la empresa a pretexto

de su limitada producción, también se les indica que no pueden repartir los dividendos ya que se supone que durante ese tiempo las empresas pasan por una crisis económica que no les representa utilidades suficientes para continuar sus labores, y la finalidad de la reducción de la jornada laboral es evitar el cese definitivo de estas empresas, por ello dispone la reinversión de los dividendos para que con estos ingresos se pueda reactivar la economía y producción de estas entidades.

El cuarto inciso del artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario, indica que:

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. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

En este párrafo la ley trata de proteger al trabajador para que la aplicación de la reducción de la jornada de trabajo siga causando daños posteriores a la aplicación de esta medida, es así que establece que en caso que estos trabajadores sean despidos luego que laboraron con la jornada reducida del artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, el cálculo de las indemnizaciones y de la bonificación por desahucio será calculada sobre la última remuneración mensual antes de la reducción emergente de la jornada de trabajo.

La fuerza mayor o caso fortuito como requisito para la aplicación de la reducción emergente de la jornada de trabajo.

Es importante señalar, que aunque el Código Civil Ecuatoriano, establece la definición de fuerza mayor o caso el caso fortuito, esta es muy amplia, ya que deja una brecha que no establece límites a los imprevistos irresistibles, ocasionando que se pueda dar una interpretación indebida de esta. Lo ideal sería que determine los hechos o acontecimientos que pueden ser considerados como fuerza mayor o caso fortuito, lo real es que luego de la definición solo expone ejemplos de situaciones que pueden ser encuadradas como fuerza mayor o caso fortuito.

Para su mejor entendimiento es preciso mencionar el artículo 30 del Código Civil, que indica: *“Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de*

enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.” (Código Civil, 2005).

Según esta definición la fuerza mayor o caso fortuito pueden ser cualquiera de los ejemplos dados u otras que se puedan encasillar como eventos imprevisibles e irresistibles, no existe una diferencia clara para identificar que puede ser causa mayor y a que se le puede considerar como caso fortuito. En el párrafo anterior, se podría entender que ambas son consideradas como sinónimos.

Alessandri y Somarriva indican: “el caso fortuito se entiende un evento natural inevitable, al cual no es posible resistir, como un terremoto, rayo, incendio no imputable, epidemia, y por fuerza mayor a hechos humanos inevitables para cualquier deudor, como su apriamiento por error de la autoridad.” (Alessandri & Somarriva, 2004).

Estos dos autores, establecen diferencias entre fuerza mayor y caso fortuito, dan una definición más amplia al término caso fortuito, mismo que lo determinan como un evento natural, que además es inevitable por tanto es imposible aplicar una resistencia a este hecho, en otras palabras son eventos en los que no se puede rechazar o predecir su acontecimiento o suceso, inclusive no se puede determinar si existe la posibilidad de que se puedan presentar o nunca lleguen a darse.

También diferencian a la fuerza mayor del caso fortuito, al indicar que la fuerza mayor se debe a hechos humanos inevitables, es decir dependen de acciones humanas que no es posible evitarlas, es decir son una consecuencias de una acción que una vez realizada es imposible evitarla.

Con la intención de aclarar estos términos y de determinar si la reducción de la jornada de trabajo contradice el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, se puede observar que el Código de Trabajo establece como causas de terminación del contrato individual de trabajo, los eventos de fuerza mayor o caso fortuito y en dicha norma se puede apreciar que los términos en debate tampoco están diferenciados, se los vuelve a establecer como sinónimos, aunque detalla más ejemplos de los ya establecidos en el art. 30 del Código Civil. De manera textual indica:

“Artículo 169.- “Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina: 6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar”. (Código de Trabajo, 2005).

Una vez más se observa que se identifica a la fuerza mayor y al caso fortuito como sinónimos, no se establece definición a los dos términos y se vuelve a enunciar solo ejemplos que ahora son más amplios, tanto es así que el caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo es considerada como una causal para finalizar la relación contractual entre el trabajador y el empleador. También indica que cualquier evento extraordinario imposible de prever o de evitar también es considerado como caso fortuito o fuerza mayor, sin hacer una mínima diferencia en estos términos.

El dilema jurídico de estos términos fue más profundo cuando en la misma Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se incluyó una disposición interpretativa que indicaba lo siguiente:

“Única.- Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido: En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020)

Esta interpretación permitió la aplicación inmediata de todas las medidas de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que tenían como justificativo la fuerza mayor o el caso fortuito, entre ellas la reducción emergente de la jornada de trabajo, ya que se vinculó las situaciones provocadas por la emergencia sanitaria a esta disposición interpretativa, provocando que la mayoría de empresas apliquen la reducción de la jornada laboral a sus trabajadores.

Como ejemplo de este hecho, se puede evidenciar la publicación que realizó el diario El Universo, el 12 de agosto de 2020, indicando “Son 1207 empresas que

aplicaron la reducción emergente del 50 % a 9319 trabajadores desde el pasado 22 de junio hasta el 3 de agosto, según datos del Ministerio del Trabajo.” (El Universo, 2020)

Esta situación originó a que se presenten una serie de demandas y acciones jurisdiccionales respecto a varios artículos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en lo relativo a la disposición interpretativa única indicada en párrafos anteriores, la Corte Constitucional se pronunció en la sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21, del 1 de diciembre del 2021, donde en aplicación al control de constitucionalidad efectuó un pronunciamiento a la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, el numeral 60 de esta sentencia, expone:

“La norma interpretada, no define propiamente lo que debe entenderse como caso fortuito o fuerza mayor; se limita a ejemplificar lo que se considera como tal, es decir, “incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra”. Esta norma delimita a los acontecimientos extraordinarios como aquellos que no se pudieron “prever o que previsto, no lo pudieron evitar”, es decir, reconoce los elementos de la imprevisibilidad e irresistibilidad para la configuración del caso fortuito o fuerza mayor, respectivamente”. (Sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21, 2021).

En esta sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21, numeral 60, expone que la disposición interpretativa única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no define un concepto propio de lo que debe entenderse como fuerza mayor o caso fortuito, no conceptualiza las palabras con el significado real ni las diferencia la una de la otra, solo se centra en indicar ejemplos una vez más, de los casos que pueden ser considerados como fuerza mayor o caso fortuito, pero además delimita aquellos acontecimientos que son extraordinarios e imposibles de prever o de evitar, estableciendo estas características como obligatorias para su consideración.

Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En materia laboral existen principios que tienen la finalidad de garantizar los derechos de los trabajadores, entre ellos está el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales que profundizaré en este ensayo y otros principios que enunciaré brevemente dada su relación con el tema analizado.

El principio de irrenunciabilidad para Plá Rodríguez “consiste en la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.” (Plá Rodríguez, 1978).

Jaime Cerón al referirse al principio de irrenunciabilidad indica que “este principio consiste en que los trabajadores no pueden renunciar a sus derechos establecidos en la constitución y en la ley y además es tan amplio este principio que si un trabajador renuncia de manera pública a sus derechos y garantías tal renuncia carece de validez porque se está en presencia de normas de orden público.” (Cerón Coral, 2007).

Como lo ha plasmado Plá Rodríguez y Cerón, el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales consiste en la limitación que tiene una persona para renunciar a sus derechos laborales, así sea de manera voluntaria u obligatoria, en este caso la reducción emergente de la jornada de trabajo establecida en el art. 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario representa una evidente renuncia obligatoria de derechos laborales, ya que la jornada normal reconocida a un trabajador es de 8 horas diarias y 40 horas semanales, esta se encuentra debidamente sustentada en un contrato de trabajo ocasional o indefinido, firmado entre las partes y al aplicarse una disminución de estas horas de trabajo, se está desconociendo los derechos adquiridos por el trabajador y además se está incumpliendo el contrato de trabajo.

Es importante considerar que la reducción emergente de la jornada de trabajo, no requiere de la aceptación del trabajador para su aplicación, ya que el principio de irrenunciabilidad limita la voluntad del trabajador para renunciar a sus derechos, por ello esta decisión se realiza de manera unilateral, donde el empleador es el facultado para decidir la aplicación o no de esta medida, afectando el incumplimiento de lo pactado en el contrato de trabajo suscrito, ya que la disminución de horas de trabajo afecta también a los ingresos y beneficios sociales de un empleado, provocando un evidente renuncia de derechos laborales que tiene un impacto directo en el desarrollo personal de un trabajador y de su familia.

El principio de irrenunciabilidad busca garantizar los derechos laborales, impidiendo que por desconocimiento, engaño o por voluntad propia se renuncie a los derechos laborales conquistados mediante luchas sociales, que han logrado que estos

sean incorporados en las leyes nacionales e internacionales, en este caso, el Ecuador reconoce el principio de irrenunciabilidad y ratifica que el derecho al trabajo se sustenta bajo este principio, es así que los numerales 2 y 11 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, indica lo siguiente:

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: ...

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.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 326, en los numerales 2 y 11, deja muy claro el reconocimiento a la prohibición de renuncia de los derechos laborales y establece a la irrenunciabilidad como un principio que sustenta el derecho al trabajo, limitando a los trabajadores a despojarse de sus derechos laborales, ya que el principio de irrenunciabilidad se lo establece como una garantía hacia la parte más débil en la relación laboral, por tanto la aplicación de la reducción emergente de la jornada de trabajo establecida en el art. 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, implica la renuncia de derechos de los trabajadores, que aunque sea expresa o tácita, voluntaria u obligatoria, justificada o no, es contraria al principio de irrenunciabilidad y a otros principios constitucionales conexos que también analizaré brevemente.

El principio de irrenunciabilidad también se encuentra amparado en los numerales 4 y 6 del art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador, que establece principios para el ejercicio de los derechos en ella reconocidos, es así que indica:

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

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.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La Constitución de la República del Ecuador es explícita al establecer que ninguna norma puede restringir el contenido de los derechos y de las garantías constitucionales, peor aún obligar a la renuncia de derechos laborales, pues todos los principios y derechos constitucionales son irrenunciables, por tanto como el derecho al trabajo se encuentra reconocido en el art. 33 de la misma norma, este no puede ser desconocido o restringido por una disposición que implique la renuncia de derechos laborales constitucionales, es así que se puede establecer que el art. 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es una norma que obliga a la renuncia de derechos laborales que están amparados en el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales contenido en los numerales 2 y 11 del art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

El principio de intangibilidad.

Para la Real Academia de la Lengua (RAE), intangible significa que no puede ser tocado.

Según Ossorio (2006) “la Intangibilidad es la integridad, prohibición inexorable de palpar, quebrantar o profanar una cosa, de vulnerar un precepto o de atentar contra alguien o contra algo.” (Ossorio, 2006)

En este análisis de la reducción emergente de la jornada de trabajo establecida en el art. 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, es importante hacer referencia también al principio de intangibilidad de los derechos laborales, que se encuentra establecido en el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, que indica:

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: ...

2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Tal como se observa el derecho al trabajo también se sustenta en el principio de intangibilidad, que busca garantizar que los derechos constitucionales de los trabajadores, no puedan ser tocados, para evitar que se desmejoren las condiciones y los beneficios ya reconocidos, este principio representa una garantía a los derechos laborales, que al analizarlo con la reducción emergente de la jornada de trabajo

establecida en el art 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se puede observar que al facultar a un empleador a disminuir la jornada de trabajo por motivos de fuerza mayor o caso fortuito, se vulnera el principio de intangibilidad, ya que se desmejora los derechos e ingresos de los trabajadores.

En relación a éste principio la Corte Constitucional ha indicado que: “El concepto de intangibilidad de los Derechos Laborales implica que ninguna ley o decreto pueda establecer normas que menoscaben los derechos otorgados a los obreros, lo que es conocido como inderogabilidad in peius, ya que las normas que conforman los Derechos Laborales sirven como un mínimo para las normas posteriores que sólo podrán mejorar dichas condiciones, nunca empeorarlas. (Sentencia No. 025-09-SEP-CC, 2009).

El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral.

Este principio al igual que los anteriores, es de mucha importancia en este ensayo debido a que las leyes deben promulgarse con carácter progresivo, no se pueden quitar o limitar los derechos laborales reconocidos en las jurídicas internas y en los tratados internacionales, es así que el numeral 8 del art. 11 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone:

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

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.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La progresividad de derechos se está determinada en el artículo 11, numeral 8 de la Constitución de la República del Ecuador, que dispone que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, esta disposición garantiza el principio pro-operario y establece que cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule

injustificadamente el ejercicio de los derechos, será considerada inconstitucional, en atención a lo indicado se puede apreciar que al reducir la jornada de trabajo se estaría procediendo de manera regresiva en contra de derechos laborales constitucionales.

El principio de progresividad y de no regresividad está relacionada al tema planteado, puesto que la reducción emergente de la jornada de trabajo establecida en el art. 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, es una disposición que contradice la progresividad de derechos laborales, que en lugar de desarrollar los derechos laborales de manera progresiva se convierte en una norma regresiva de derechos laborales, debido a que desmejora los beneficios y condiciones para los trabajadores, ya que reduce las horas de trabajo, y por consiguiente los ingresos y beneficios que percibe un trabajador, afectando su desarrollo personal y familiar, por lo expuesto, esta medida estaría vulnerando el principio constitucional de progresividad y no regresividad.

En referencia a este principio la Corte Constitucional también se ha pronunciado y ha señalado que:

"... que el principio constitucional de no regresividad, que rige el ejercicio de los derechos, implica que si un derecho constitucional, al momento de su reconocimiento o desarrollo, alcanzó determinado nivel de protección, dicho nivel, no puede ser menoscabado a partir de una regulación normativa. Por lo tanto, este principio 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 guarde relación regule un derecho constitucional, debe respetar su grado de protección expresamente reconocido, so pena de incurrir en una inconstitucionalidad." (Sentencia No. No. 037-16-SIN-CC., 2016).

"...el principio de no regresividad contenido en el artículo 11 de la Constitución, "... convierte en inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos. Es así que la regresividad está prohibida, a menos que exista un estricto escrutinio de sus causas y consecuencias". (Sentencia N.º 002-09-SAN-CC, 2009).

CONCLUSIONES

Se ha demostrado que la reducción emergente de la jornada de trabajo contemplada en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es una disposición que implica la renuncia de los derechos laborales, contradiciendo la norma expresa, que en los numerales 2 y 11 del artículo 326 en la Constitución de la República del Ecuador, reconoce al principio de irrenunciabilidad como la base del derecho al trabajo y que es establecida como una garantía para los trabajadores a quienes se les limita la voluntad cuando se trata de renuncia de sus derechos laborales que son constitucionalmente irrenunciables, pero que además su vigencia afecta otros derechos laborales como son los derechos económicos, la dignidad, a remuneraciones justas, al desempeño de un trabajo libremente escogido o aceptado y todos los derechos que se derivan de estos.

Esto ratifica que el derecho al trabajo y a los trabajadores se encuentra protegido por principios y características constitucionales, es así que las leyes deben desarrollarse de manera progresiva, tal como lo establece la Constitución, lo que no sucede con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que al normar la reducción emergente de la jornada laboral, se legitima la renuncia de derechos y se utiliza a la fuerza mayor o caso fortuito, como justificativos para vulnerar principios constitucionales, dejando desprotegido al trabajador, que sin consentimiento o aceptación se ve afectado con la reducción de la jornada de trabajo, que provoca otros perjuicios adicionales, ya que además se le afecta el sueldo o salario y consecuentemente los aportes a la seguridad social y todos los beneficios de ley, dejando en evidencia que la reducción de la jornada laboral es una medida regresiva de derechos, afecta los principios constitucionales de irrenunciabilidad, intangibilidad y de progresividad de los derechos laborales, convirtiéndola en una norma contraria a la Constitución de la República del Ecuador.

Referencias

- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077. (2020). Directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de la emergencia sanitaria. *Ministerio del Trabajo*. Ecuador.
- Alessandri, A., & Somarriva, M. (2004). Tratado de las obligaciones. *Vol. II*. Santiago de Chile, Chile.
- Cerón Coral, J. (2007). *Derecho Laboral para Empleados*. Colombia.
- Código Civil. (2005). H. Congreso Nacional. Quito, Ecuador.
- Código de Trabajo. (2005). H. Congreso Nacional. Quito, Ecuador.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Asamblea Nacional Constituyente*. Ecuador.
- El Universo. (2020). *1200 empresas redujeron la jornada a la mitad a más de 9000 trabajadores en Ecuador*.
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020). Asamblea Nacional. Quito, Ecuador.
- Ossorio, M. (2006). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Argentina.
- Plá Rodríguez, A. (1978). *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires.
- Sentencia N.º 002-09-SAN-CC. (2009). *Corte Constitucional*. Quito, Ecuador.
- Sentencia No. 025-09-SEP-CC. (2009). *Corte Constitucional*. Quito, Ecuador.
- Sentencia No. 23-20-CN y ACUMULADOS/21. (2021). Corte Constitucional . Quito, Ecuador.
- Sentencia No. No. 037-16-SIN-CC. (2016). *Corte Constitucional*. Quito, Ecuador.

