



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATII20618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>

Año: VIII

Número: Edición Especial.

Artículo no.:19

Período: Junio, 2021.

TÍTULO: La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria.

AUTORES:

1. Máster. Nelly Valeria Vinueza Ochoa.
2. Máster. Ignacio Fernando Barcos Arias.
3. Esp. Gisela Karina Arreaga Farias.

RESUMEN: La vulneración de la intangibilidad de los derechos de los trabajadores a través de la Ley de Apoyo Humanitario, que faculta al empleador a la reducción de la jornada laboral, y consecuentemente, a la disminución de la remuneración, violenta la Constitución y Tratados internacionales en materia laboral ratificados por el Ecuador; en tal virtud, el objetivo de este trabajo consiste en fundamentar la vulneración de este principio constitucional prevista en el artículo 20 de la Ley Humanitaria, lo que consecuentemente afecta la remuneración percibida por el trabajador.

PALABRAS CLAVES: Intangibilidad, Remuneración, Jornada Laboral, Ley Humanitaria.

TITLE: The violation of the right to work by the reduction of the working day established in article 20 of the Humanitarian Law.

AUTHORS:

1. Master. Nelly Valeria Vinueza Ochoa.
2. Master. Ignacio Fernando Barcos Arias.
3. Esp. Gisela Karina Arreaga Farias.

ABSTRACT: The violation of the intangibility of workers' rights through the Humanitarian Support Law, which empowers the employer to reduce working hours, and consequently, to reduce remuneration, violates the Constitution and international treaties on the matter ratified by Ecuador; as such, the objective of this work is to substantiate the violation of this constitutional principle provided for in article 20 of the Humanitarian Law, which consequently affects the remuneration received by the worker.

KEY WORDS: Intangibility, Remuneration, Working Day, Humanitarian Law.

INTRODUCCIÓN.

Todos los seres humanos en ejercicio de su derecho al trabajo pueden incorporarse a una empresa mediante un contrato laboral y prestar sus servicios en condiciones de subordinación y dependencia, percibiendo a cambio de la utilización de su fuerza de trabajo un salario que les permita satisfacer sus necesidades a una vida decorosa y en correspondencia con las exigencias sociales y económicas vigentes (Rodríguez, 2016, pág. 37).

La Constitución de la República en el artículo 33 (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008) define al trabajo como un derecho y un deber social, como la fuente de realización personal y la base de la economía, de tal manera que es el Estado quien está obligado a garantizar a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones y el desempeño de un trabajo saludable; el derecho al trabajo se constituye en una necesidad humana que obligatoriamente debe ser tutelada por el estado, mediante el incentivo de políticas públicas que

estimulen al trabajo a través de todas sus modalidades, así como también a través de la protección de los derechos laborales de los trabajadores, debiendo cumplirse con lo establecido en el artículo 3 de la Constitución, que dispone: “Son deberes primordiales del Estado: 1. Garantizar sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales...” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, pág. 12); es decir, que de ninguna manera y bajo ningún concepto, el estado puede desamparar a los trabajadores y se encuentra en la obligación constante de tutelar los derechos que por ley les asisten, tanto más al haberse plasmado en este mismo cuerpo legal en su artículo 11 numeral 9, que “el más alto deber del Estado consiste en respetar y hacer respetar los derechos garantizados en la Constitución” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2018, pág. 17).

Las normas constitucionales no son simples enunciados ni simples declaraciones de principios, por lo que sus disposiciones deben aplicarse aun cuando el legislador no las haya desarrollado, con ello se requiere establecer que la vigencia de la Constitución no está condicionada a la voluntad del legislador, pues el desarrollo del texto fundamental es su obligación, negándose de modo definitivo la existencia de normas pragmáticas o no efectivas dentro del texto constitucional (Oyarte, 2016, pág. 189).

Ahora bien, en este sentido es necesario recordar que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles y que será considerada nula toda estipulación en contrario, tal como lo establece el artículo 326 de la Constitución, en armonía con el artículo 4 del Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005), entendiéndose por “intangibilidad como algo que no puede ni debe tocarse y con relación a los derechos del trabajo la intangibilidad no puede reducirse ni profanarse” (León, 2017, pág. 22), y por irrenunciabilidad de los derechos laborales “la no posibilidad de privarse voluntariamente con carácter amplio de los derechos concedidos por la legislación laboral” (Márquez, 2017, pág. 45).

El principio de intangibilidad significa la prohibición al poder público de desconocer a través de leyes posteriores los derechos de los que gozan los trabajadores, lo que implica que un legislador no puede mediante una nueva ley desmejorar las condiciones y prestaciones a favor de estos, ya que no se aceptan y se valoran acuerdos y disposiciones que vayan en contra de la normativa que protege los derechos legalmente adquiridos por la clase trabajadora y como lo establece la Constitución, en caso de hacerlo será nula toda estipulación en contrario, lo que vulneraría la seguridad jurídica.

La seguridad jurídica es el requerimiento que toda sociedad moderna y libre necesita para desenvolverse racionalmente, dando estabilidad a los agentes productivos y en sí la certeza a los individuos acerca de cuáles son sus derechos y cuáles son sus deberes, pues la seguridad jurídica exige una respuesta para los diferentes conflictos que se suscitan en la convivencia humana, pues solo de esta manera se produce la estabilidad con la fidelidad al principio de legalidad (Gutiérrez, 1993).

Con la promulgación de la nueva Ley Humanitaria, existe una gravísima vulneración a este principio de intangibilidad en relación con lo establecido específicamente en el artículo 20 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020), donde se determina específicamente que por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del cincuenta por ciento y que el sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al cincuenta y cinco por ciento del fijado previo a la reducción; así también indica que el aporte a la seguridad social deberá pagarse con base en la jornada reducida.

La reducción de la jornada laboral significa la disminución de la remuneración, y consecuentemente, de su aporte a la seguridad social, colocando al trabajador que es la parte más débil de la relación laboral, indiscutiblemente en una situación de desventaja; esto es una forma de precarización del trabajo que constituye una verdadera regresión de los derechos reconocidos en la Constitución y también en los instrumentos internacionales.

Esta disposición legal hace que el derecho del trabajador no sea progresivo, sino más bien un derecho ruinoso, decreciente, y lo pone en una condición precaria, ya que al ser reducido su pago también se reduce la remuneración afectando el ejercicio del derecho a una vida digna plasmado en el art. 66 numeral 2 de la Constitución, mismo que debe ser analizado desde la posibilidad de que los trabajadores cubran con su remuneración las necesidades básicas y las de su familia, lo cual resultaría imposible ante una reducción de la jornada laboral y consecuentemente la reducción del salario básico.

Al respecto, también debemos citar el artículo 328 de la Constitución de la República (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008) que establece que la remuneración de las y los trabajadores se ajusta con un salario digno, que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora así como las de su familia, así también el artículo 8 del Código Orgánico de la Producción Comercio e Inversiones señala que “el salario digno mensual debe cubrir al menos las necesidades básicas de las personas trabajadoras y la de su familia, y que corresponde al costo de la canasta básica familiar dividido para el número de perceptores del hogar (Asamblea Nacional del Ecuador, 2010, pág. 12).

La intangibilidad no prohíbe que los derechos de los trabajadores no puedan ser modificados, sino que estos cambios cuando se los haga no menoscaben los derechos adquiridos por los trabajadores, tanto más que estas modificaciones deberían ir en armonía con lo que establece el principio de progresividad, el cual “es un principio interpretativo que establece que los derechos no pueden disminuir, tan solo pueden aumentar y progresar de una forma gradual” (Mancilla, 2015, pág. 83); es decir, que deben ir en aumento y que mejoren la situación del trabajador en pro de obtener lo más favorable para ellos. Todos los principios y derechos tienen una categoría de inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía y “ninguna norma jurídica podrá

restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, pág. 14).

Todo esto se encuentra solventado también por lo establecido en el principio de progresividad del artículo 11 numeral 8 de la Constitución, al definir que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas, condicionando el hecho de que las leyes deben contener siempre un contenido progresivo que gradualmente se aumentará, más aún cuando en su inciso segundo aclara que “será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos“(Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, pág. 33).

En el presente caso, el artículo 20 de la Ley Humanitaria no tiene carácter progresivo, sino que por el contrario representa una verdadera regresión en los derechos, por lo que ha sido materia de constantes cuestionamientos de rechazo por parte de los trabajadores, incluso siendo considerado como inconstitucional ante la vulneración del principio de intangibilidad, progresividad de derechos y la prohibición de regresividad de los mismos, ya que no tutela de ninguna manera los derechos de los trabajadores, los deja en el desamparo, teniendo en cuenta también que la decisión de la reducción de la jornada laboral y por ende de la remuneración es unilateral, es decir le compete única y exclusivamente al empleador, creando un desequilibrio en relación con el trabajador frente a la superioridad con el patrono.

DESARROLLO.

El problema de investigación radica en la vulneración de la intangibilidad de los derechos de los trabajadores a través de la Ley de Apoyo Humanitario, que faculta al empleador a la reducción de la jornada laboral, y consecuentemente, a la disminución de la remuneración, lo que violenta la Constitución y Tratados internacionales en materia laboral ratificados por el Ecuador; planteándose

como objetivo de este trabajo investigativo, en fundamentar la vulneración de este principio constitucional de intangibilidad de los derechos de los trabajadores, por la reducción de la jornada laboral prevista en el artículo 20 de la Ley Humanitaria (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

La progresividad agresiva del virus COVID-19 traspasó fronteras y se constituyó en una pandemia mundial que efectivamente declarada por la OMS, producto de esta enfermedad los gobiernos asumieron la difícil tarea de enfrentar a la enfermedad y buscar mecanismos para evitar la propagación, pero no fueron suficientes las acciones debido a que existieron otros inconvenientes tanto en el sentido económico y político, siendo totalmente negativo, por lo que se necesitaban urgentemente medidas para retomar el orden y la normalidad, por esta razón la función ejecutiva en Ecuador, envió un proyecto de ley calificado de urgente en materia económica a la Asamblea Nacional para mitigar la crisis sanitaria, económica y social que provocó el COVID-19.

Esta ley, según el ejecutivo, busca fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador con especial énfasis en el ser humano. La Ley Humanitaria fue aprobada por la Asamblea Nacional y publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio del 2020, compuesta por 4 capítulos, 7 disposiciones generales, 4 disposiciones derogatorias y una disposición interpretativa referente al artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, para la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, además de 23 disposiciones transitorias.

En el inciso primero del artículo 20 de la ley antedicha, se establece la reducción emergente de la jornada laboral disponiendo que: 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 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020, pág. 5).

En cuanto a la reducción emergente de la jornada laboral, es importante tener presente que la misma ya se encuentra prevista, cómo se abordó anteriormente, en el marco jurídico ecuatoriano, de manera puntual en el Código de Trabajo en el artículo 47.1 (Congreso Nacional del Ecuador, 2005), lo que causa malestar en los ciudadanos es la reducción de la remuneración la cual será pagada con base en el tiempo trabajado. Ahora bien, en el contexto real será una situación difícil para los ciudadanos solventar los gastos de salud, educación y gastos de alimentación, considerando el alto costo de la canasta básica en la actualidad.

Además, se considera que la norma contenida en el inciso primero del Artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario está en contra del principio de irrenunciabilidad de derechos, cuando se plantea reducir la jornada laboral y reducir la remuneración, la ley no puede estar sobre la Constitución que determina que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles y que será nula toda estipulación en contrario, y que toda transacción será siempre que no implique la renuncia de derechos.

La Constitución también garantiza el principio de progresividad y prohibición de regresividad, lo cual, en concordancia con lo que señalan ciertos instrumentos internacionales tales como: la Convención Americana sobre Derechos Humanos en su capítulo tercero, dentro de los derechos económicos, sociales culturales, en su artículo 26 dispone: Desarrollo Progresivo. Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados (Organización de los Estados Americanos, 1969).

Así también guarda correlación lo establecido en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales que reza: “Cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos” (Naciones Unidas, 1966).

Todo eso constituye un planteamiento fundamental en la defensa de los derechos laborales frente a nuevos escenarios en los que se desenvuelve la relación de trabajo, y los retos que enfrenta el Derecho Obrero, en el cual no podría existir un retroceso, sino más bien a futuro, se deben ampliar o extender en cuanto a su protección y aplicación.

Con la promulgación del artículo 20 de la Ley Humanitaria (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020), el principio de seguridad jurídica establecido en el Art. 82 de la Constitución (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008), el cual está fundamentado en su respeto y existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas también ha sido violentado, ya que esta garantía dada al individuo por el Estado asegura que su persona, sus bienes y sus derechos no serán violentados, tal como ya se lo analizó anteriormente.

Con estas consideraciones se deja suficientemente fundamentada la vulneración del principio constitucional de intangibilidad de derecho de los trabajadores, por la reducción de la jornada laboral prevista en el artículo 20 de la Ley Humanitaria, lo cual afecta a la remuneración que perciben los trabajadores.

Principio constitucional de intangibilidad de los derechos de los trabajadores.

Por intangibilidad debemos entender que “es la integridad, y prohibición inexorable de palpar, quebrantar o profanar una cosa o de vulnerar un precepto, o de atentar contra alguien o contra algo” (Osorio, 2006, pág. 78).

También se define como “aquella propiedad de los cuerpos de naturaleza abstracta o que no pueden tocarse” (Omeba, 1986). Esta intangibilidad llevada al campo laboral se traduce en la imposibilidad de lesionar, afectar, menoscabar, o vulnerar los derechos que le asisten a los trabajadores.

Evidentemente, estos derechos nacen a raíz de las luchas obreras de 1886 en la ciudad de Chicago, donde se produjeron ya los primeros enfrentamientos exigiendo la reducción de la jornada laboral a ocho horas.

La Revolución Industrial, de igual forma, constituyó un freno al abuso en exceso a la clase trabajadora, al ser el trabajo como “una actividad permanente del diario vivir de la sociedad, se hizo necesario contar con una normativa eficiente sobre los derechos, deberes, prohibiciones y beneficios que deben sujetarse tanto los empleados como los empleadores” (Antezana de Guzmán, 2012, pág. 25).

En cuanto a la protección internacional de los derechos laborales, se produjo mediante la creación de la Organización de Naciones Unidas en 1919, medio por el cual se fueron internacionalizando las leyes laborales. Tanto es así que el 24 de junio del mismo año, se suscribió el Tratado de Versalles originando la creación de la O.I.T., que tenía como principal función “subsana r cuestiones de índole laboral y, al hacerlo, contribuir a promover la paz fundamentada en la justicia social” (Balmaceda, 1998; Aroca, 2020).

El principio de intangibilidad constitucional nace cuando el hombre observa que lo primordial para vivir en una sociedad organizada es el derecho al trabajo, el cual no puede ser menoscabado, dividido, quebrantado, profanado, vulnerado en definitiva no se puede ser violado, una vez que ha sido

adquirido por un individuo. En tal virtud, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano se encuentra plasmado en la Constitución el principio de intangibilidad, con el cual el legislador bloquea toda acción de menoscabo a los derechos de los trabajadores una vez que han sido adquiridos.

De tal manera, la Constitución de la República del Ecuador, en su Art. 326 numeral 2, cuál establece: “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, pág. 152), principio que se complementa con el in dubio pro-operario; es decir, que en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales en materia laboral, las mismas serán aplicadas en el sentido más favorable a los trabajadores.

En los artículos 325 y 326, del mismo texto legal invocado contiene los principios en los que se sustenta el ejercicio de los derechos laborales, los cuales fueron producto de la lucha del movimiento obrero por más de un siglo, dentro del cual se destacan hechos como los ocurridos en noviembre de 1922, donde el levantamiento en reclamación por el no pago de sus salarios los trabajadores del sistema ferroviario, se tomaron las calles de la ciudad de Guayaquil, acción de la cual resultaron muchas personas fallecidas.

La misma Norma fundamental en su artículo 33, establece que: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, pág. 29).

Constituyéndose el Derecho al Trabajo desde el punto de vista Constitucional, como un derecho fundamental de las personas, siendo deber primordial del Estado, el cumplir y hacer cumplir los derechos reconocidos por la Constitución, la Corte Constitucional del Ecuador ha desarrollado a través de sus distintas sentencias, una vasta serie de criterios sobre la intangibilidad de los derechos laborales, un ejemplo de ello, lo tenemos en la sentencia No. 093-14-SEP-CC, CASO 1752-11-EP,

en el cual la Corte desarrolló varios conceptos laborales, entre ellos la intangibilidad de los derechos del trabajador.

La Corte respecto a este principio estableció: “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 de indubio pro operario constituyen importantes conquistas sociales que han sido reconocidas de forma expresa en el constitucionalismo ecuatoriano” (Corte Constitucional del Ecuador, 2014).

La intangibilidad de derechos laborales constituye una fuente constitucional de protección a las conquistas obreras, la cual restringe toda posibilidad de que el Estado, instituciones públicas o privadas, personas jurídicas de derecho público o privado o empleadores particulares, puedan mediante acciones u omisiones afectar derechos laborales ya sea limitando su ejecución, menoscabando su goce, o impidiendo su ejercicio, siendo el principio de intangibilidad junto a la irrenunciabilidad y progresividad de derechos de los trabajadores, su principal protección convencional y constitucional.

La jornada laboral.

Se entiende como jornada laboral a la cantidad de horas, durante las cuales, los empleados o trabajadores de una empresa se encargan de desempeñar todas sus actividades. Es la cantidad de horas que un trabajador debe prestar sus servicios y de acuerdo con ella y de conformidad con la normativa legal vigente se establecerá la remuneración.

Hasta mediados del siglo XIX, esta jornada era de doce a catorce horas y debido a la alta demanda de explotación de mano de obra, se llegó a utilizar niños y mujeres para la realización de labores en áreas peligrosas y penosas.

En 1850 en Inglaterra y parcialmente en los Estados Unidos queda dispuesta la jornada de diez horas para todos los obreros. En este último país donde el reclamo generalizado para que se limite la jornada de trabajo a ocho horas, tomo más fuerza y se organizaban huelgas y manifestaciones, durante el desarrollo de una de ellas en la ciudad de Chicago, el primero de mayo de 1866, se produce una dura represión y se conmemora el día internacional del trabajo.

La limitación de la jornada de trabajo a 8 horas fue debatida en las conferencias internacionales realizadas en Europa, en las ciudades de Berlín en 1890 y Berna en 1905, 1906 y 1913, de tal manera que el primer convenio de la OIT en 1919 ya limitaba la jornada de trabajo, disponiendo de periodos adecuados de descanso para el trabajador (Vázquez, 2017).

En el Ecuador en el artículo 47 del Código del Trabajo se establece que: “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” (Congreso Nacional del Ecuador, 2005, pág. 26); por lo tanto, la jornada máxima de trabajo será de 8 horas diarias de manera que no excedan de 40 horas semanales, salvo disposición contraria en la ley, que para los efectos del cómputo las 8 horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo cuando el trabajador se halla bajo relación de dependencia, a disposición de sus superiores o del empleador cumpliendo sus órdenes. Las jornadas de trabajo en el Ecuador no pueden exceder de 5 días a la semana es decir 40 horas semanales.

La remuneración laboral.

La remuneración es todo tipo de retribución que se ofrece como compensación por la prestación de un servicio. Generalmente el término remuneración en el ámbito laboral va asociado al de salario; es decir, al pago o nómina que se le ofrece a un empleado por parte de su empleador para ocupar una vacante y ofrecer su trabajo. “Se entiende como el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, es conocida también como sueldo o salario. Se sabe entonces que el empleado se interesa en invertir trabajo, dedicación, esfuerzo personal, conocimientos y habilidades si recibe la retribución adecuada” (Urquijo, 1999, pág. 65).

Queda entonces establecido que la remuneración es el pago que recibe el trabajador por su trabajo real y efectivo, y la recibe mensualmente por parte de su empleador; el trabajo se debe realizar de conformidad con las condiciones establecidas en el contrato de trabajo. También se dice que la remuneración es vinculada a todo ingreso que perciba el trabajador, independientemente de aguinaldos, bonos, primas, etc., y que de conformidad a lo establecido en los convenios con la OIT, no admite diferencia de sexo, minoría de edad, debiendo todos recibir una remuneración igual a su trabajo sin ninguna discriminación o distinción.

Para qué existe relación laboral es necesario que se den tres condiciones inseparables: prestación de servicios lícitos y personales; relación de dependencia, y por esta prestación de servicios lícitos y personales y esta relación de dependencia, el trabajador percibe una contraprestación dineraria denominada sueldo o salario, que es fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre, los cuales son pilares fundamentales sobre los que descansan todos los principios del Derecho del Trabajo (Santillán Molina, 2018, pág. 490).

En atención a eso, podemos deducir que la contraprestación dineraria que consiste en sueldo o salario es la remuneración que percibe el empleado o el obrero respectivamente por la venta de su fuerza de

trabajo. Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero jamás serán inferiores a los mínimos legales.

La Constitución de la República del Ecuador, en su artículo 380 indica: “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 por 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 y 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...” (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008, pág. 102).

La Norma Suprema determina que la remuneración debe ser equitativa; esto es que le permita al trabajador solventar todas sus necesidades básicas y las de su familia, pese a que se puede estipular libremente, en ningún caso podrá ser inferior a los mínimos legales tal como lo determinan los artículos 81 y 117 del Código de Trabajo vigente.

El artículo 79 del Código Obrero dispone el derecho a la igualdad de la remuneración, bajo el siguiente enunciado: “A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración” (Congreso Nacional del Ecuador, 2005, pág. 32); por lo que se puede deducir, que la irrenunciabilidad e intangibilidad de derechos de los trabajadores debe ir en aumento y no en detrimento de estos.

El Estado ecuatoriano cuenta con una normativa legal que señala que el trabajo es un derecho y un deber social y que se asegurara la dignidad, así como una remuneración justa que cubra las necesidades sin discriminación alguna de tal forma que no se calificara al individuo simplemente por

su color, sexo o religión, ya que cualquier actividad que ese realice o empleo depende de la preparación de cada persona. Este principio que hace referencia a la igualdad de la remuneración citado ut supra, también está reconocido por el derecho internacional en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, misma que en su artículo 23 manifiesta:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Naciones Unidas, 2015).

Con todo lo expresado se puede invocar que el principio de intangibilidad laboral permite que el salario de los trabajadores sea inmodificable, ya que deben tener relación con el trabajo realizado.

Como habíamos visto anteriormente, la vulneración del principio constitucional de intangibilidad de derecho de los trabajadores por la reducción de la jornada laboral prevista en el artículo 20 de la Ley Humanitaria, afecta a la remuneración, sustentada en el marco teórico referente a la irrenunciabilidad e intangibilidad de los mismos y con base en este, se ha podido encontrar durante la búsqueda en diferentes repositorios y revistas científicas de investigaciones relacionadas con el tema planteado, lo siguiente:

a) Trabajo de titulación, análisis de caso, presentado por el Abg. Castillo Apolo Jonnathan Clemente el año 2016 previa a la obtención del grado académico de Magíster en Derecho Laboral de la Universidad Técnica de Machala cuyo tema es: Análisis del principio de intangibilidad constitucional en derechos laborales aplicados en la ley para reducción de sueldos del sector público, se plantea

como objetivo general El estudio de la aplicabilidad del principio de intangibilidad en la aprobación de la Ley Orgánica de Solidaridad y de Corresponsabilidad Ciudadana para la reconstrucción y reactivación de las zonas afectadas en el terremoto del 16 de abril de 2016 por parte de la Asamblea Nacional del Ecuador.

b) Trabajo de titulación, presentado por Mercedes Annabel Celi Nole previa a la obtención del grado académico de Abogada de los Tribunales de la República, de la Universidad Nacional de Loja facultad Jurídica, Social y Administrativa, cuyo tema es “La disminución del salario con menos horas de trabajo, atenta contra la estabilidad económica del trabajador”, planteándose como objetivo general: realizar un estudio crítico doctrinario y jurídico respecto a la disminución del salario con menos horas de trabajo como factor que atenta contra la estabilidad económica del trabajador, cuya proposición es implementar una propuesta legal para que proteja al trabajador para que con la reducción de horas de trabajo no se vea afectado el salario, ya que es un derecho irrenunciable.

Estableciéndose que en atención a la relación a Ley Humanitaria y la rebaja de la remuneración no existen otros trabajos investigativos que aborden la problemática, razón por cuál, se le considera inédita y de impacto social, debido a la actualidad que tiene.

CONCLUSIONES.

El ordenamiento jurídico ecuatoriano establece que los derechos del trabajador son irrenunciables, intangibles, y que será nula y sin valor toda convención de partes que suprima o reduzca los derechos previstos en la legislación laboral.

El derecho al trabajo es considerado como un derecho fundamental de las personas, siendo deber primordial del Estado, el cumplir y hacer cumplir los derechos reconocidos por la Constitución en favor de todos sus ciudadanos a fin de garantizar el cumplimiento de la seguridad jurídica.

La intangibilidad de los derechos de los trabajadores constituye una fuente constitucional de protección a las conquistas laborales obtenidas, y esta limita toda posibilidad de que el Estado, instituciones públicas o privadas, personas jurídicas de derecho público o privado, o empleadores particulares, puedan mediante acciones u omisiones, afectar los derechos laborales.

La remuneración de conformidad con la normativa legal vigente será justa con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; así mismo se establece que será inembargable, salvo por el pago de pensiones por alimentos.

Las normas contenidas en la Ley Humanitaria vulneran el principio de intangibilidad de varios derechos establecidos en la Constitución, y también puede ser considerada como inconstitucional, ya que como la misma Carta Magna lo advierte cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Antezana de Guzmán, P. (2012). Historia del Derecho Laboral. Lima: Progresista.
2. Aroca, A. C. (2020). 100 años del tratado de Versalles y la participación del Ecuador tras la primera guerra mundial. *Boletín Academia Nacional de Historia*, 98(203), 13-70.
3. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2018). Constitución de la República. Registro Oficial N. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
4. Asamblea Nacional del Ecuador. (2010). Código Orgánico de la Producción Comercio e Inversiones, COPCI. Registro Oficial N. 351. <https://www.correosdeecuador.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/11/COPCI.pdf>
5. Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). Ley Humanitaria. Registro Oficial N. 229. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/Ley-Org%C3%A1nica-de-Apoyo-Humanitario.pdf>

6. Balmaceda, M. M. (1998). *Principios de derecho internacional del trabajo la OIT*. Editorial Jurídica de Chile.
7. Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código del Trabajo. Registro Oficial N. 167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
8. Corte Constitucional del Ecuador. (2014). Sentencia 093-14-SEP-CC, CASO 1752-11-EP. <https://portal.corteconstitucional.gob.ec/FichaRelatoria.aspx?numdocumento=093-14-SEP-CC>
9. Gutiérrez, M. M. (1993). *Seguridad jurídica y administración pública en el siglo XXI*. Editorial jurídica de Chile.
10. León, I. (2017). La vulneración de los derechos del trabajador en El Ecuador. Guayaquil: Editorial Rocafuerte.
11. Mancilla, R. (2015). Cuestiones Constitucionales. *Revista mexicana de Derecho Constitucional* (33), 83-94.
12. Márquez, H. (2017). *Tratado de Derecho Laboral* (15 ed.). Madrid: Civitas Thomson Reuter.
13. Naciones Unidas. (1996). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cescr_SP.pdf
14. Naciones Unidas. (2015). Declaración Universal de Derecho Humanos. Naciones Unidas. https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
15. Omeba (1986). *Enciclopedia jurídica*. Buenos Aires: Driskill SA.
16. Organización de los Estados Americanos. (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos, Pacto de San José. https://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
17. Osorio, M. (2006). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Argentina: Heliasta.

18. Oyarte, R. (2016). Debido Proceso (Primera ed.). Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
19. Rodríguez, J. (2016). Derechos fundamentales y derechos laborales. Buenos Aires: Astrea.
20. Santillán Molina, A. (2018). Idiomática, Oratoria Forense y Litigación Oral. Quito: Editorial Jurídica del Ecuador.
21. Urquijo, J. (1999). La Administración de sueldos y salarios. Caracas: Castellana.
22. Vázquez, I. R. (2017). Derecho internacional obrero. Origen y concepto. *IUSLabor. Revista d'anàlisi de Dret del Treball*, (3). 1-37.

DATOS DE LOS AUTORES.

1. **Nelly Valeria Vinueza Ochoa.** Magíster en Derecho Constitucional. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: ub.nellyvinueza@uniandes.edu.ec
2. **Ignacio Fernando Barcos Arias.** Magíster en Derecho Penal y Criminología. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: ub.ignaciobarcos@uniandes.edu.ec
3. **Gisela Karina Arreaga Farias.** Especialista en Derecho Penal y Justicia Indígena. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Ecuador. E-mail: ub.gisellarreaga@uniandes.edu.ec

RECIBIDO: 4 de mayo del 2021.

APROBADO: 21 de mayo del 2021.