



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

Trabajo de fin de carrera titulado:

**ENTRE LA FLEXIBILIDAD Y LA RIGIDEZ: LA TRANSFORMACIÓN DE LA
JORNADA LABORAL EN LA REGIÓN ANDINA ENTRE 2006 Y 2017**

Realizado por:

ESTEFANY POLETH NARVÁEZ ORQUERA

Directora del proyecto:

Dra. Angélica Ximena Porras Velasco

Como requisito para la obtención del título de:

ABOGADA DE LOS TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

Quito, marzo 2021

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Estefany Poleth Narváez Orquera, con cédula de ciudadanía No. 171277535-0, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido presentado anteriormente para ningún grado o calificación profesional, y se basa en las referencias bibliográficas descritas en este documento.

A través de esta declaración, cedo los derechos de propiedad intelectual a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido en la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.



Estefany Poleth Narváez Orquera

C.C 171277535-0

DECLARACIÓN DE LA DIRECTORA DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con el estudiante, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación.

Dra. Angélica Ximena Porras Velasco

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

DRA. VALERIA NOBOA JARAMILLO

DR. EDGAR ALBERTO ZAMORA AVILÉS

Después de revisar el trabajo presentado lo han calificado como apto para su defensa oral ante el tribunal examinador



Dra. Valeria Noboa Jaramillo



Dr. Edgar Alberto Zamora Avilés

Quito, 22 de marzo de 2021

DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

Declaro que este trabajo es original, de mi autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a horizontal line, positioned above a dashed line.

Estefany Poleth Narváz Orquera

C.I.: 171277535-0

DEDICATORIA

Dedico el presente proyecto de investigación a mi amada madre, Sandra Marisol Orquera Terán, quien con su apoyo incondicional, inspiración y ejemplo me ha ayudado a cumplir mis objetivos y hacer realidad mis sueños. Así también a mi hermana, Liced Alexandra Narváez Orquera; y sobrinos, Stephany, Mateo y Valentina, que hacen parte importante de mi vida.

Todos ustedes se constituyen ustedes como mi pilar, fuerza y apoyo no solo a lo largo de mi carrera universitaria, sino siempre.

AGRADECIMIENTOS

A mi madre, por mostrarme que la vida debe construirse desde el respeto, el amor, la entrega, dedicación y responsabilidad. Por tu guía y fuerza, en el camino de esta carrera universitaria, enseñándome que la integridad debe primar en todas las decisiones que tome. Agradezco a mi hermana y mis sobrinos, por acompañarme y celebrar mis triunfos conmigo.

A todos ustedes, por sujetarme de la mano siempre.

Índice

| | |
|--|-----------|
| INTRODUCCIÓN GENERAL..... | 3 |
| 1. DESARROLLO HISTÓRICO, CONCEPTUAL Y TEÓRICO DEL DERECHO LABORAL..... | 7 |
| 1.1. CONOCIMIENTOS GENERALES DEL DERECHO LABORAL | 8 |
| 1.1.1. <i>Principios del derecho laboral</i> | 16 |
| 1.2. LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO; CONCEPCIONES GENERALES SOBRE FLEXIBILIZACIÓN Y RIGIDEZ LABORAL | 20 |
| 1.2.1. <i>El contrato individual de trabajo</i> | 20 |
| 1.2.2. <i>Concepciones generales sobre la flexibilización y la rigidez laboral</i> | 21 |
| 1.2.2.1. Características del régimen laboral flexible | 23 |
| 1.2.2.2. Características del régimen laboral rígido | 24 |
| 1.2.3. <i>Discusiones críticas sobre los regímenes laborales</i> | 25 |
| 1.3. CONCEPTOS GENERALES DE LA JORNADA LABORAL E INSTITUCIONES QUE SON PARTE DE ELLA | 29 |
| 2. DESCRIPCIÓN DE LA EVOLUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL EN LA REGIÓN ANDINA | 38 |
| 2.1. CASO ECUADOR: 2007-2017 POLÍTICAS EN UN RÉGIMEN RÍGIDO | 38 |
| 2.1.1. <i>Antecedentes históricos</i> | 38 |
| 2.1.2. <i>Análisis evolutivo de la jornada laboral en Ecuador</i> | 41 |
| 2.1.3. <i>Cuadros resumen</i> | 47 |
| 2.2. CASO BOLIVIA: 2006-2017, PARADOJAS DE UN GOBIERNO DE IZQUIERDA | 50 |
| 2.2.1. <i>Antecedentes históricos</i> | 50 |
| 2.2.2. <i>Análisis evolutivo de la jornada laboral en Bolivia</i> | 52 |
| 2.2.3. <i>Cuadros resumen</i> | 58 |
| 2.3. CASO PERÚ: 2007-2017 BAJO UN RÉGIMEN FLEXIBILIZADOR..... | 60 |
| 2.3.1. <i>Antecedentes históricos</i> | 60 |
| 2.3.2. <i>Análisis evolutivo de la jornada laboral en Perú</i> | 62 |
| 2.3.3. <i>Cuadros resumen</i> | 66 |
| 2.4. CASO COLOMBIA: 2002-2017, LA CONTINUIDAD DEL RÉGIMEN FLEXIBLE | 68 |
| 2.4.1. <i>Antecedentes históricos</i> | 68 |
| 2.4.2. <i>Análisis evolutivo de la jornada laboral en Colombia</i> | 69 |
| 2.4.3. <i>Cuadros resumen</i> | 74 |
| 2.5. ANÁLISIS COMPARADO ENTRE ECUADOR, COLOMBIA, PERÚ Y BOLIVIA | 77 |
| 2.5.1. <i>Cuadro resumen comparativo</i> | 80 |
| 3. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES..... | 82 |
| 3.1. CONCLUSIONES CONCEPTUALES Y DOCTRINARIAS | 82 |
| 3.2. CONCLUSIONES METODOLÓGICAS..... | 83 |
| 3.3. CONCLUSIONES CENTRALES DEL ESTUDIO COMPARADO | 84 |
| 3.4. EL FENÓMENO FLEXIBILIZADOR DE LA PANDEMIA POR COVID-19 | 90 |
| 3.5. PROYECCIONES..... | 93 |
| 4. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 94 |
| 5. ANEXO..... | 99 |

Resumen

El objeto central de este proyecto es realizar un análisis comparado de las reformas laborales sobre jornadas, licencias, vacaciones, descanso forzoso, remuneraciones por horas, etc. desde el 2006 al 2017, realizadas en Ecuador, Perú, Colombia y Bolivia. Tomando en cuenta de que, en la actualidad los países de la región Andina manejan regímenes laborales tanto flexibles como rígidos, la problemática surge cuando el derecho laboral se convierte en un ente estático, incapaz de desarrollarse al ritmo de la sociedad y la globalización.

Se hace necesario determinar cuáles han sido los cambios que ha experimentado la jornada laboral en cada uno de estos países; y si, las ideologías del gobierno de turno, influyen o no en el establecimiento de cada régimen, como política orientadora. Entonces, se busca caracterizar la evolución de la jornada laboral de estos 4 países, estableciendo similitudes, diferencias y tendencias.

Hasta el momento, lo que se conoce al respecto es que los países con un gobierno de centro izquierda, tienden a favorecer con políticas legislativas a los trabajadores, grupo históricamente oprimido; mientras que, en gobiernos de centro derecha, la normativa se inclina hacia regímenes flexibilizadores que favorecen al empleador.

Para la realización de este proyecto, la metodología empleada tiene un enfoque cualitativo de derecho comparado y un análisis sociojurídico de las reformas laborales sobre jornadas, licencias, vacaciones, descanso forzoso, remuneraciones por horas, etc. desde el 2006 al 2017 en dichos países de la región Andina. Es así que se realizará una sistematización de la información recopilada de los ordenamientos jurídicos de cada país, organizándolo en matrices. Los resultados de la presente investigación, nos llevan a pensar que, la normativa de cada uno de los países estudiados no necesariamente se encuentra alineada con las ideologías del gobierno de turno; y que tanto en regímenes flexibles como rígidos las cifras en cuanto a desempleo, subempleo e informalidad no han reducido.

Este proyecto se considera como fuente relevante de información, orientado a la construcción de nuevas teorías e ideas sobre el funcionamiento y dinámicas del derecho laboral, de la actitud de los trabajadores hacia el empleo, el desempleo, la informalidad, teletrabajo, jornadas, entre otros; que pueden derivar en nuevos proyectos que fortalezcan el conocimiento del derecho laboral, en posibles propuestas de reforma laboral y elaboración de políticas públicas.

Palabras clave: derecho laboral, flexibilización, rigidez, jornadas, ideología política.

Abstract

Between Labour Market Flexibility and Rigidity: The Transformation of the Working-Time in the Andean Region, from 2006 to 2017.

The main purpose of this investigation is to achieve a comparative analysis of the reforms done to working-time, from 2006 to 2017, applied specifically to Ecuador, Peru, Colombia and Bolivia. Taking into account, that countries in the Andean region, have both flexible and rigid regimes, the problem arises when the law becomes a static entity incapable of growth and development.

It is absolutely necessary to determine, how much the working-time institution has developed in these countries in the mentioned period of time; and in addition, we will be able to establish if the ideological perspectives of each government have had a determining role in the instituting of either a flexible or rigid system. So far what we know about this topic, is that countries with a left oriented political ideology, tend to favor the working-class; while on the other hand, governments with right-wing parties, are inclined towards flexible regimes that favor the employer.

This investigation will provide a number of characteristics, modifications, trends, similarities and differences, between the countries in the development of their labour legal structure regarding the working-time. In order to achieve this, the approach that we will implement has a qualitative comparative law method and a socio-legal analysis. Also, the systematization of the information collected from the legal systems of each country, will be organized through matrix tables.

This research allows us to arrive to a couple conclusions; first of all, the regulations and reforms analyzed, do not show a substantial progress when it comes to work time. We may add that the reforms and policies applied; whether if it's rigid or flexible regime, haven't improve the percentages of unemployment, underemployment and informality.

It is important to mention that not in all cases the reforms or policies are aligned with the political ideologies of the current government of the time; presenting numerous inconsistencies specially when it comes to left oriented politic parties, that usually benefit the working class.

The project has a very important academic contribution, which gathers, condenses and classifies information regarding the reforms of the working-time in these 4 countries, throughout a detailed characterization. It can become a great and relevant source of information, that enables new investigations and theories, about the future dynamics of work law.

Key words: labour market, flexibility, rigidity, work-time, political orientation

Introducción general

1. Problema

Las legislaciones laborales Latinoamericanas han atravesado numerosas facetas de cambio, en las que se presume que los gobiernos de izquierda en sus reformas tienden a favorecer a los trabajadores, implementando en sus estados regímenes laborales rígidos; mientras que, aquellos donde el espectro ideológico es de tinte centro derechista, las políticas se orientan al beneficio del empleador, constituyéndose en regímenes flexibles, en los que se busca abrir el mercado laboral. Es necesario recalcar que, en la actualidad los países de la región Andina manejan regímenes laborales de ambas ideologías, sin embargo, no dejan de existir inconformidades tanto de los trabajadores como de los empleadores. Este proyecto, se enfocará en un análisis comparado de las legislaciones laborales de Ecuador, Perú, Colombia y Bolivia, con el afán de determinar las modificaciones, tendencias, similitudes y diferencias, en el desarrollo de las políticas y normas que se promulgan con referencia a las jornadas laborales, licencias, vacaciones, descanso forzoso, remuneraciones, etc. desde el 2006 al 2017; y, si es que las perspectivas ideológicas del gobierno de turno han jugado un papel determinante en el establecimiento de un sistema rígido o flexible.

La pugna entre ambos regímenes, ha permanecido por años irresoluta en los países de Latinoamérica principalmente. Los logros del grupo obrero han visibilizado varias necesidades, que requieren determinadas garantías para hacer real el goce de los derechos de los trabajadores; pero a la par, el grupo empleador también ha resaltado las dificultades y altos costos que impone un régimen laboral rígido, en cuanto a la competitividad en mercados nacionales e internacionales.

Según Hernández Álvarez (2006), su investigación ha evidenciado que las legislaciones de países Latinoamericanos poseen interconexiones, es decir, características similares que permiten dilucidar que en efecto ciertos ordenamientos jurídicos han proporcionado las bases para la creación o modificación de otros, específicamente de aquellos países con condiciones socioeconómicas parecidas, con lo cual ha habido una aparente homogenización de las legislaciones de la región. Sin embargo, el reproducir de forma idéntica otros textos puede llegar a ser contraproducente, en vista de que si bien es cierto hay similitudes en las realidades sociales, no son exactamente iguales haciendo de dichos cuerpos normativos algo inaplicable en la práctica, por lo que la norma se desnaturaliza perdiendo eficiencia, cuestión perjudicial para los administrados, quienes son sometidos a estas deficiencias estatales.

El derecho laboral se ha convertido en un ente estático, incapaz de ir al ritmo de la sociedad, teniendo en cuenta que, con los avances mundiales en comercio, tecnología, medicina, etc. también han surgido varios elementos atinentes al trabajo; tales como, la tercerización, subcontratación, intermediación, contrato colectivo, sindicalización, seguridad social entre otros, que por su complejidad exigen al legislador un desarrollo normativo importante, cuestión que no se ha logrado.

Es imperativo no solo crear o reformar la norma sustantiva, sino que a la par de ésta, el legislador está llamado a complementarla con los mecanismos que hagan que dicha norma se cumpla. Tarea, prácticamente imposible, considerando que hay numerosas variables que entorpecen su desarrollo, entre ellas; la insuficiencia de las administraciones de trabajo, es decir que la estructura estatal no prevé suficientes instituciones o personal encargados del control. Luego, están los deficientes sistemas de administración de justicia en Latinoamérica, la corrupción, las reformas normativas sujetas a agendas políticas y pugnas de poder, el trabajo informal, la población económicamente inactiva, la pobreza, etc.

Es por ese motivo que el presente proyecto, mediante un análisis comparado, persigue caracterizar las modificaciones, reformas o creación de nueva normativa, realizadas desde 2006 hasta el 2017, aproximadamente, durante cada período de gobierno, procurando evaluar, ¿Cómo ha evolucionado el derecho laboral, en la contratación individual, en jornadas laborales, licencias, horas, vacaciones, etc. durante cada período de gobierno, desde el 2006 hasta el 2017?; asimismo, si: ¿Han influenciado en las reformas laborales las ideologías políticas del gobierno de turno?; y finalmente, ¿Cuáles son las tendencias, similitudes y diferencias de las reformas laborales, referentes a jornadas, vacaciones, pagos de horas, licencias, etc. en estos 4 países?.

2. Justificación

Desde un aspecto jurídico y académico, es importante investigar sobre el desarrollo y las reformas laborales Latinoamericanas de este siglo, para lograr caracterizar el comportamiento de las políticas del trabajo, el cual puede manejar un matiz rígido (proteccionista), flexible o híbrido. Mucha de la legislación en la región es producto de la adaptación de alguna política extranjera, que en su mayoría es incompatible con la realidad local, haciendo que las adaptaciones legales se tornen inaplicables o inútiles para las partes involucradas en la relación laboral. Se hace necesario mencionar que, desde un punto de vista jurídico, las disposiciones normativas regulan el trabajo formal; y, en un escenario donde reina el trabajo informal y las relaciones laborales alejadas de la ley, las reformas son no solo imperativas sino urgentes.

Los últimos 10 años para los países objeto de estudio, han comportado cambios constitucionales totales, parciales o reformas normativas a otros cuerpos legales que forman parte del ordenamiento jurídico. Conviene por este motivo conocer las orientaciones políticas en las que se han aplicado, para verificar si en realidad una postura de izquierda es proclive a beneficiar a los trabajadores imponiendo un régimen rígido; o, si por otro lado las ideologías de derecha tienden a flexibilizar el régimen laboral.

El presente proyecto es un aporte académico que condensa un análisis comparado de las legislaciones de 4 países de la región Andina, que en principio podría considerarse mantienen rasgos similares en cuanto al escenario social, económico e inclusive cultural; sin embargo, las disposiciones de los gobiernos de turno han manejado la reforma laboral desde posiciones diferenciadas cuando se trata de jornadas laborales, licencias, horas nocturnas, entre otros.

Posiblemente, otras investigaciones han centrado sus objetivos a dilucidar de forma comparada legislaciones de países de la región, sin embargo, específicamente la recopilación de reformas laborales de los últimos años en relación con Bolivia, Perú, Colombia y Ecuador, no se ha realizado.

Se considera que el aporte de este trabajo desde la perspectiva social, política y económica, representa una fuente importante de información, orientado hacia la construcción de teorías, que pueden llevar al surgimiento de nuevas ideas sobre el funcionamiento del derecho laboral; las actitudes de los trabajadores hacia empleo, el desempleo, la informalidad, el teletrabajo, las jornadas laborales, el tiempo efectivamente trabajado, entre otras figuras que inevitablemente transversalizan las relaciones sociales, vinculadas con el surgimiento de nuevas modalidades en el mundo laboral, que le imponen al legislador y a la sociedad avanzar al mismo ritmo.

Ya se ha visto en anteriores ocasiones que, a partir de investigaciones de índole comparativa, se da pie inclusive a nuevas propuestas y planes de reforma de ley. Sería interesante que el proyecto logre tornarse en una matriz que permita el surgimiento de nuevas políticas públicas.

3. Preguntas de investigación

3.1. General

¿Cómo ha evolucionado el derecho laboral, en la contratación individual, sobre jornadas laborales, licencias, horas, vacaciones, etc. durante cada periodo de gobierno, desde el 2006 hasta el 2017, en Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia?

3.2. Específicas

- ¿Han influenciado en las reformas laborales las ideologías políticas del gobierno de turno en estos 4 países?
- ¿Cuáles son las tendencias, similitudes y diferencias de las reformas laborales, referentes a jornadas, vacaciones, pagos de horas, licencias, etc. en estos 4 países?

4. Objetivos

4.1. General

Comparar las reformas laborales de Ecuador, Perú, Bolivia y Colombia, mediante un análisis de la legislación laboral, sobre jornadas, horas, licencias, vacaciones, etc. desde el 2006 hasta el 2017, teniendo en cuenta la perspectiva ideológica de cada gobierno.

4.2. Específicos

- 4.2.1. Analizar relación entre tipos de reformas laborales en la región y las perspectivas ideológicas de gobierno que las realiza.
- 4.2.2. Establecer las tendencias, similitudes y diferencias entre dichos países de la región en sus reformas desde el 2006 hasta el 2017.

5. Hipótesis

En las reformas laborales realizadas en estos 4 países, sobre jornadas, horas, licencias, vacaciones, etc. desde el 2006 hasta el 2017, se evidencian 2 escenarios; el primero que no ha habido reformas significativas a la jornada laboral; y, segundo, que estas no están necesariamente alineadas a las perspectivas ideológicas del gobierno de turno, al haber ciertas contradicciones en gobiernos de izquierda por la introducción de elementos flexibilizadores a sus reformas.

Capítulo I

1. Desarrollo histórico, conceptual y teórico del derecho laboral

En este capítulo, dividido en tres subcapítulos, se abordará el marco teórico de la investigación, el cual le permitirá al lector tener en principio una idea general sobre el trabajo, el derecho laboral y el trabajo como derecho, así como aspectos conceptuales importantes. En esta primera noción del derecho laboral, podrá observarse que si bien este surge como parte del derecho civil, sufre transformaciones desde la acción política y social de los movimientos obreros, que plantean la importancia de imponer límites a los empleadores mediante la tutela estatal de los derechos inherentes a las personas.

Este derecho laboral que se convierte en el garante de los mínimos de las relaciones obrero-patronales, reivindica los derechos de los trabajadores, que si bien aun cuando se trata de una rama independiente del derecho relativamente nueva, permite en mayor o en menor medida regular y apaciguar los conflictos entre las partes.

La segunda sección de este capítulo, contiene lo atinente al contrato laboral individual, desarrollando y caracterizando los regímenes laborales, que son esenciales en la elaboración de este proyecto. Estos permiten que se establezca de forma clara la importancia que implica la rigidez para el movimiento obrero a través de sus logros, y cómo la flexibilización se ha aplicado como herramienta de combate a la crisis.

Así también es necesario advertir las diferentes posturas que han tomado doctrinarios al respecto, ya que por un lado tenemos a quienes consideran a la flexibilización como el régimen ideal, en el que el mercado se desarrolla y aprovecha los beneficios de una economía abierta; y por otro, están aquellos detractores, que afirman que la regresividad de derechos es obra de los pensamientos neoliberales que regulan el derecho laboral, en la flexibilización del mismo.

Finalmente, en la tercera sección se desarrollarán los conceptos de jornadas, su clasificación, las horas, licencias, vacaciones entre otras figuras que hacen parte de esta institución que se configura como piedra angular del derecho laboral. Esto permitirá abordar el análisis comparativo de las reformas de los cuatro países, con un conocimiento básico previo al respecto, habilitándole al lector comprender de qué forma se han desarrollado estas instituciones y si cada país objeto de la investigación tiene tendencias hacia la rigidez o la flexibilización que van de acuerdo a la ideología política del gobierno de turno.

1.1. Conocimientos generales del derecho laboral

Lo que hoy en día se conoce como trabajo, es una palabra con una evolución histórica importante. No solamente ha de considerársele como un medio para la supervivencia de la persona, a cambio de un sueldo, sino que debe hacerse un análisis profundo de todas las dimensiones que incluye dicho término. La definición de este término, desde su concepción jurídica, que es la que interesa para este trabajo; lo concibe como toda aquella actividad humana de carácter material o intelectual, permanente o transitorio que una persona realiza al servicio de otra, con cualquier finalidad (Monesterolo, 2018, p. 9).

Lo mismo asevera Cabanellas, quien textualmente indica que el trabajo es:

“El esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. [...]”(Cabanellas, 1993, p. 313)

Esta relación que se configura mediante la realización de actividades específicas a cambio de una retribución económica, contiene elementos muy complejos, que impiden abordar la concepción de la misma como un simple intercambio de bienes, sino que obliga a reconocer que se trata de un derecho.

La rama independiente de la ciencia jurídica que lo regula es el derecho laboral, que a decir de Monesterolo (2018. P.14), posee ciertas características; primero, es nuevo en constante cambio y formación; es garante, tutelar y protector; regula un régimen particular aparte del civil; es público, puesto que responde a intereses generales; y finalmente, es autónomo (norma propia). El derecho laboral es una institución relativamente reciente, de aproximadamente 200 años. A finales del Siglo XVIII, mediante la Revolución Industrial, la Revolución Francesa, las revoluciones latinoamericanas a mitad del Siglo XIX, se imponían al mundo nuevos estándares, a través del uso de maquinarias, creación de fábricas, apertura de mercados y nuevos modelos de producción, que modificaban el ámbito económico, productivo y del trabajo, así como se marcaban las ideologías políticas y normativas en cada país (p.16). Este desarrollo e imposición de modelos industriales, le significaban al obrero grandes impedimentos de participación en toma de decisiones en el proceso productivo, considerándole una herramienta más para realizar actividades previamente establecidas.

Este derecho laboral inicial, se construye bajo regímenes de abusos y explotación, en los que primaban; las jornadas sin límites, salarios bajos, condiciones laborales denigrantes, la falta de seguridad social, la inexistencia de descanso entre jornadas, el trabajo infantil, accidentes laborales, etc.; que, al provenir de la rama civil, aparece como una relación laboral entre

privados, que nacía de un contrato, conocido como, “de arrendamiento de servicios” (Bouzas & Reyes Gaytán, 2017).

Dicho instrumento era regido por la oferta y la demanda; en el que dos o más personas iguales ante la ley, de forma libre y voluntaria podían comprar y vender lo que les apeteciera, sentando por escrito las condiciones del acuerdo.

Debe comprenderse que el liberalismo que operaba en los siglos XVIII y XIX, habilitaba a que las relaciones entre individuos fuesen reguladas por las leyes naturales del mercado, en las que el Estado no podía intervenir, especialmente en las de índole económica. Había entonces una predominación absoluta de la posición empresarial frente a la clase trabajadora (Boza Pro, 2014, p. 17). Esta dinámica en la que se mantenían las relaciones laborales propició el descontento en la clase obrera, frente a un sistema históricamente opresor, surgiendo así nuevas modalidades de producción.

Las prácticas laborales de los dos siglos pasados, fueron totalmente predominadas por modelos Tayloristas (1856-1918) y Fordistas; así dentro del primero, se configuraba un sistema de trabajo, que separaba tareas y establecía tiempos máximos para su consecución, mediante la racionalización científica, evitando el ocio y la vagancia. En este primer modelo había una parte de los trabajadores que planificaban y dirigían/supervisaban a la otra parte que ejecutaba las tareas (Jaua Milano, 1997, p. 3).

Para el segundo modelo que aparecía igualmente a inicios del Siglo XX, se fortalecía la cadena de montaje y la cinta transportadora, que representaba una automatización del proceso productivo, desplazando la mano de obra artesanal. Aquí, los trabajos que antes realizaba un obrero se distribuían entre 29, reduciendo los tiempos de trabajo que a su vez incrementaba la producción (p.4).

Hasta aquí se observa que, ambos modelos se caracterizaban entonces, por la organización centralizada y jerárquica; la profundización de la división del trabajo; absoluta dependencia de los trabajadores, es decir nula autonomía. Se mantenían controles constantes, mediante inventarios; se daban procesos de trabajo divididos por tareas repetitivas; había una reducción de la profesionalización de los trabajadores, falta de entrenamiento y capacitación; se contrataba personal no calificado; y, existía un control de los tiempos y de los movimientos de los trabajadores, a fin de que no se desperdiciaran recursos de la fuerza laboral en tareas que no tengan que ver con la producción (Pp. 4-5).

Dicho esto, es posible identificar que en el Siglo XX, surgen las influencias más importantes del derecho laboral; la primera es la Constitución de México (1917) que, introduce derechos básicos del trabajo, la huelga y la sindicalización (Bouzas & Reyes Gaytán, 2017, pp. 44-46);

luego, la Constitución de Weimar (1919)¹, que establece en Europa los derechos políticos y económicos, en especial los derechos de los colectivos, haciendo a los trabajadores parte de la administración de empresa (Núñez Espinel, 2016, p. 121); y, finalmente la creación de la Organización Internacional del Trabajo (24 de junio 1919), con la suscripción del Tratado de Versalles.

Luego de la Segunda Guerra Mundial y todos los cambios que ésta impuso en el mundo, con el desarrollo de los derechos humanos y el escenario de las crisis económicas; los países industrializados dieron inicio a la creación de normas de índole laboral que, procurarían que las relaciones entre trabajador y empleador (que al tiempo eran bastante complicadas) fueran llevaderas, de la mano con el conocido como Estado de Bienestar o Estado Benefactor (Piedrahita et al., 2013, p. 227).

El movimiento obrero reclamaba en general el reconocimiento de condiciones apegadas a la dignidad humana, que reduzca el porcentaje de insatisfacción social, incluyendo ciertos mínimos. Esto no significa bajo ningún concepto que, se negara el fin económico, productivo, político y social que tiene la prestación de servicios a cambio de una remuneración; simplemente se establecía la calidad tuitiva del Estado, que hasta entonces hacía de la vista gorda a las injusticias que vivía el sector obrero.

Con la sola finalidad de apaciguar a la clase obrera, se considera que se debe ceder medianamente ante las demandas de dicho grupo, haciendo a los trabajadores parte del sistema de administración. Con esto, se obligó al Estado a intervenir en la que hasta entonces se consideraba una relación entre privados.

El resultado de esta intervención, suponía el establecimiento de normas básicas, que limitarían el poder abusivo de los empleadores sobre los trabajadores, extrayendo el contrato de arrendamiento de servicios del ámbito civil a uno laboral como régimen autónomo, convirtiéndolo en el contrato de trabajo (Bouzas & Reyes Gaytán, 2017).

Con esta intervención estatal, en virtud de la promulgación de leyes, decretos que plasmaban las peticiones de los trabajadores y las convenciones colectivas, el Estado de Bienestar habilita el derecho de los ciudadanos a percibir determinadas prestaciones tales como; seguridad social, servicio de salud, educación, etc. Este, se configuró como una herramienta de control estatal en la que se administraba la demanda, se corregían las “injusticias” del mercado y protegía a los

¹ La asignación del cumplimiento de estos derechos al Estado deriva de la idea de la socialdemocracia alemana según la cual el Estado (como expresión de la sociedad organizada) tiene la obligación de garantizar las condiciones para el goce de los derechos que contribuyen al desarrollo integral del ser humano (López, 2010, pp. 234-237).

desamparados, puesto que los conflictos provocados por los movimientos obreros aparentemente se estaban saliendo de control (Farge Collazos, 2007, p. 48).

La función específica de dicho modelo es, contrarrestar los riesgos a los que estaban expuestos los asalariados y sus familias en un sistema primigeniamente capitalista; que aunque pueda sonar muy beneficioso para la clase obrera, el efecto estratégico colateral era mantener en vigencia el modelo de consumismo, al que doctrinarios le conocen como el “Segundo Capitalismo” (p.49).

Hasta el momento se planteaba la importancia de mantener una relación de dependencia con el empleador, relación que venía controlada y regulada por el Estado; todo con el propósito de vincular de forma estable y permanente al trabajador, con una remuneración fija.

A pesar de que el objetivo primordial era controlar a los trabajadores y que estos impulsaran el consumismo, dichas modificaciones legislativas cambiaron por completo el régimen interno empresarial, trayendo consigo mejoras en cuanto a jornadas laborales, descansos obligatorios, seguridad, salud, sindicatos, etc., con las que se crearon prácticas en beneficio del empleado que le brindaban garantías y protección por eventualidades que pudiesen ocurrir en el ejercicio de sus funciones.

En esta primera parte de la historia, se define por un lado; la rigidez estatal, proveniente de las luchas de clases, que se plasmaban como los mayores logros de los trabajadores; y, por el otro, el deseo flexibilizador del grupo empleador, con el ánimo de abrir el mercado laboral.

De lo que hemos visto hasta el momento acerca de la relación laboral se puede extraer que; los trabajadores ofrecían sus habilidades, energía y voluntad de hacer alguna actividad productiva; y, el empleador, por otro lado, a cambio de una retribución (de cualquier índole, no solo monetaria), compraba esa fuerza laboral, con un fin particular. Entonces, hay un presupuesto de subordinación, es decir, se construye una relación de poder en la que, siendo la oferta laboral más escasa que la necesidad de tener un trabajo, es el empleador el que tiene el control unilateral para fijar los derechos y obligaciones contenidas en dicho contrato (Neves, 2013).

Este conjunto de normas que regulan o rigen por sobre las relaciones entre trabajadores, colectivos y empleadores, ha recibido con el paso del tiempo distintas denominaciones, que entre autores varían y son más restrictivos o amplían su significado; específicamente cuando su concepto depende del contexto económico, social, político y cultural desde el que se lo plantee. Esta rama del derecho, se ocupa de las conductas humanas, caracterizadas por su complejidad, al depender de estas actividades el desarrollo de la economía, no solo empresarial, sino también personal de cada trabajador e inclusive estatal.

En la concepción moderna del derecho laboral, alejada del derecho civil (como rama autónoma), ya se toma en cuenta a las partes de esta relación como desiguales. En términos generales, según lo ha dicho la Organización Internacional del Trabajo (OIT); el derecho laboral, no es sólo una herramienta enfocada en la empresa y su desarrollo; o, a su vez centrada en los trabajadores de forma aislada; sino que reconoce la necesidad de ambas partes de protección.

De esta manera se gestionan las relaciones entre colectivos, empresarios y obreros, cuyo resultado es plasmar los intereses de dichas partes, así como sus derechos y obligaciones (Vega Ruíz et al., 2006, p. 20). Esta herramienta permite entonces, que se regulen las instituciones que conforman la relación del trabajador o el colectivo con el empleador, con sus distintas variables (en relación de dependencia, remuneración preestablecida, prestaciones, etc.) y modalidades de contratación.

Ahora bien, previo a calificar al trabajo como un derecho, primeramente debe tomarse en cuenta que, los derechos en general no son absolutos, ilimitados o irrestrictos; por lo tanto requieren de una regulación (limitación), la cual debe mantener características de proporcionalidad, que no entorpezcan su ejercicio (Sagües, 2014).

Dicho esto, en sus primeras etapas se inició incorporándolo como un deber en la Convención Americana de Derechos y Deberes del Hombre (1948), donde su texto suscribía lo siguiente: *“Artículo 37 - Deber de trabajo. Toda persona tiene el deber de trabajar, dentro de su capacidad y posibilidades, a fin de obtener los recursos para su subsistencia o en beneficio de la comunidad.”*

Aquí, puede observarse que se le ha dado al trabajo la categoría de obligación, pero se debe recalcar que esta es la base para el desarrollo del mismo hasta lo que en la actualidad se encuentra reconocido en distintos instrumentos internacionales de derechos humanos; tales como, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)², el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976), la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1993), entre otros.

² La Declaración Universal de los Derechos Humanos es un documento que marca un hito en la historia de los derechos humanos. Elaborada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes jurídicos y culturales, la Declaración fue proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en París, el 10 de diciembre de 1948 en su Resolución 217 A (III), como un ideal común para todos los pueblos y naciones. La Declaración establece, por primera vez, los derechos humanos fundamentales que deben protegerse en el mundo entero y ha sido traducida a más de 500 idiomas.

Asimismo los diversos Convenios emitidos por la OIT³, en pos de la validación de los derechos de los trabajadores, ha permitido que los Estados parte se familiaricen y se obliguen a tomar como base los derechos. Mediante dichos instrumentos se ha exigido la humanización de la economía mundial y la consecución progresiva de los derechos fundamentales en las legislaciones internas.

En este punto es fácil de comprender la importancia del trabajo para el capitalismo, así como para el trabajador. Si bien es cierto, no todos los consumidores en el mundo son trabajadores, pero es un hecho que todos los trabajadores son consumidores; y, es a partir de esta premisa, que se debe garantizar el empleo, puesto que sin trabajo no hay producción, ni consumo (Badilla & Bonilla, s. f., p. 192).

Desde esta perspectiva podría pensarse que se hace alusión solo a intereses económicos de las partes; sin embargo, las obligaciones estatales que los distintos países adquieren, viabilizan el trabajo en conexión con la realización de otros derechos humanos, posibilitados al obtener los medios para una subsistencia digna, que garantice la alimentación, educación, vivienda, etc.

La OIT, promueve la idea de que el objetivo común de los países debe ser lograr el acceso a un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad, dignidad e igualdad y no discriminación para todos, considerando a este derecho como una parte fundamental de la construcción de estados democráticos (Somavia, 1999). Por tanto sin importar las limitaciones que experimente el país, no se exime de la obligación de formular las estrategias que garanticen el efectivo ejercicio de dichos derechos.

En relación a las obligaciones exigibles de los Estados, el Comité de los DESC (Derechos Económicos Sociales y Culturales) indica que, la realización de los derechos puede ser paulatina; pero el establecimiento de medidas deben ser concretas y orientadas a lograr el cumplimiento de los mismos satisfaciendo niveles básicos de derechos de forma inmediata (CIDH, 2020).

Por otra parte, el derecho laboral en América Latina se encuentra directamente influenciado por los eventos mundiales que se describieron anteriormente. Las crisis entreguerras comenzaban a impactar a todas las industrias de los países desarrollados, cuyas repercusiones eran

³ Los ocho convenios fundamentales son los siguientes:

- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)
- Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)
- Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) (y su Protocolo de 2014)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)
- Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138)
- Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)
- Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)
- Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)

inevitables en países de la Región. Dicha evolución histórica se puede resumir en tres etapas, todas desarrolladas en el Siglo XX; a) desde inicios del Siglo XX hasta los años treinta; b) desde 1930 hasta finales de los ochenta; y, c) inicia a finales de los ochenta y coincide con el surgimiento del pensamiento neoliberal (Hernández Álvarez, 2006, p. 290).

Esta primera etapa condensa la ya mencionada Constitución Mexicana (1917) y la legislación de protección obrera en países del sur; por lo que a este período, se le atribuye el surgimiento del primer abanico de derechos básicos para los trabajadores, tales como la sindicalización, la huelga, etc. En esta época el problema más grave que enfrentaban los países de la región era controlar el conflicto social, haciendo que por ejemplo, Perú y Colombia regulasen la huelga antes que el contrato individual (P.289).

La segunda etapa da inicio en los treinta hasta finales de los ochentas; en la cual se consolida la estructura del derecho laboral en la región, creando las primeras legislaciones. Aquí se da comienzo a ciertas tendencias laborales; como son, las jornadas limitadas, descansos obligatorios, salarios básicos, entre otras, que apuntan a la protección de los trabajadores (Pp. 289-290). El derecho laboral por el momento era conocido como uno tradicional, donde primaba la rigidez (garantismo al trabajador) y los límites que el empleador debía considerar al realizar contrataciones.

Finalmente, la tercera etapa se da a finales de los ochentas, en la cual por influencia de los pensamientos neoliberales, se comienza a cuestionar el derecho laboral tradicional. En esta se dan posturas contrarias entre aquellos que defendían el proteccionismo al trabajador; y, aquellos que defendían una postura flexibilizadora (P.290). A partir de esta disyuntiva, se limita la rigidez del derecho laboral, estancando aquellas políticas favorables y garantistas al trabajador. Lo anterior demuestra que en países latinos también existió la ola de conflictos, que ponían en la balanza la importancia económica del trabajo y por otro lado su supremacía como derecho. Vale la pena mencionar que en la concepción del trabajo como derecho humano, se destacan tres elementos: a) la libertad, en el sentido de escoger la profesión o actividad a realizar en tanto sea lícita, así como la libertad del empleador para contratar; b) la obligación del Estado de crear los medios para acceder al trabajo; y, c) garantías de condiciones laborales dignas tanto para empleadores como para trabajadores (Bouzas & Reyes Gaytán, 2017).

Para Latinoamérica, la ratificación de instrumentos internacionales de derechos humanos, se dio casi al mismo tiempo que la de países europeos y de todo el mundo; proponiendo esa obligación de transversalizar los ordenamientos jurídicos internos con derechos y principios. La adopción de prácticas extranjeras era lo convencional para países en vías de desarrollo,

aunque los procesos de producción se dieran de forma más lenta, debido a la falta tecnología e industrialización.

Esta adaptación de lo plasmado en instrumentos internacionales a la normativa jurídica interna, históricamente se vio entorpecida por cuestiones políticas y sociales, agendas particulares que también tuvieron graves efectos sobre los derechos de las personas en países de la Región, los cuales optaron por posturas autoritarias. Sin embargo, con el paso del tiempo las cosas fueron cambiando en este aspecto, lo que le ha significado a la Región más de dos décadas de gobiernos democráticos (Caputo, 2004, p. 13).

Su reciente evolución constitucional, se ha dado bajo circunstancias complejas; ya sea en la transición de estados autoritarios a la democracia, por crisis políticas, sociales y económicas, conflictos armados, entre otros. Ha de mencionarse que estos cambios, introdujeron nuevas instituciones, garantías y obligaciones al Estado, categorizándose como garantistas.

El desarrollo de derechos humanos en la región Andina, puede inducir al criterio de que al menos en papel a partir del Siglo XX, los nuevos textos normativos (constitucionales, legales, reglamentarios) plasman un sinnúmero de derechos y garantías para los trabajadores. Sin embargo, esto no quiere decir que estén exentos de cometer errores, dejar lagunas jurídicas o establecer contradicciones; las cuales requieren de reformas que reflejen de manera más acertada el contexto interno de cada país.

En la tradición jurídica liberal las constituciones eran consideradas normas orgánicas, es decir que contenía en esencia la organización del Estado y la regulación de las relaciones entre el poder público y los individuos. Es por esto las Constituciones antes mencionadas de Querétaro (1917) y Weimar (1919), se constituyen como las pioneras al incluir en su articulado los derechos sociales, entre otros los laborales. Estos hitos significan la constitucionalización del Derecho del Trabajo (Boza Pro, 2014, p. 20).

De lo anteriormente mencionado, Gerardo Pisarello (Citado en Bouzas & Reyes Gaytán, 2017), hace mención sobre los derechos sociales, indicando que:

“En la medida en la que los bienes que protegen tienen que ver con la supervivencia y con el disfrute de las condiciones materiales que posibilitan el ejercicio real de la libertad o de la autonomía, la reivindicación de derechos sociales interesa potencialmente a todas las personas, pero incumbe de manera especial a los miembros más desaventajados de la sociedad, cuyo acceso a los recursos en juego suele ser residual y no pocas veces inexistente [...]”

A pesar de que como se mencionó anteriormente hay en efecto una existencia formal y reconocimiento constitucional y legal de dichos derechos, en la práctica se hace casi imposible su verdadero cumplimiento y justiciabilidad. Esta exigibilidad frente a los derechos de libertad

de empresa queda rezagada, en un supuesto estado de derecho que, aparentemente toma en cuenta el valor del recurso humano mediante la creación de una estructura proteccionista que al final de cuentas no resuelve los problemas de los trabajadores.

Teniendo en cuenta de que el derecho no es perfecto y completo, se analizará en el acápite siguiente la importancia de los principios en el mismo y aquellos que son considerados propios del derecho laboral.

1.1.1. Principios del derecho laboral

Se debe reconocer que el sistema jurídico y el Estado son falibles, es decir, que legislador no puede cubrir todos los factores que involucran la vida humana y su desarrollo en sociedad, haciendo más grande el margen de error. Es por eso que los principios, específicamente aquellos del derecho laboral, no permiten que las normas se conviertan en meros enunciados con lagunas y vacíos insubsanables. Su característica principal radica en que controla el excesivo activismo judicial, dándole un espacio dentro del cual puede actuar y no puede exceder, constituyéndose como el deber ser del ordenamiento jurídico (Podetti, 1997, pp. 139-140).

Para Arce y flores Valdés (citado en Podetti, 1997, p. 139), los principios los han definido como; *“las ideas fundamentales sobre la organización jurídica de una comunidad, emanados de la conciencia social, que cumplen funciones fundadora, interpretativa y supletoria de su total ordenamiento jurídico”* .

Entonces, de lo dicho se puede colegir que los principios cumplen determinadas funciones que permiten integrar el ordenamiento jurídico, y de estas se destacan (p. 140):

- a) **Integradora/normativa:** como herramienta para subsanar lagunas o vacíos legales de los que adolece la norma.
- b) **Interpretativa:** orienta al interprete a llegar a la conclusión correcta mediante la aplicación de la norma al caso en concreto.
- c) **Delimitadora:** impone límites coherentes al actuar legislativo, judicial y negocial.
- d) **Fundante/informadora:** sirve como guía en la creación del ordenamiento jurídico, con un cierto conjunto de valores que deben incluirse.

Estas directrices que inspiran soluciones, promueven la creación y reforma de normas y orientan a los interpretes para resolver casos, mantienen determinadas particularidades cuando llegan al escenario laboral.

Estos principios fundamentales en el ámbito laboral, específicamente en el individual, según los clasificó Plá, autor citado en Bouzas y Reyes (2017, p. 125), son:

- a) Principio protector con las siguientes expresiones:
 - In dubio pro operario

- Regla de aplicación de la norma más favorable
 - Regla de la condición más beneficiosa
- b) Principio de la irrenunciabilidad de los derechos
 - c) Principio de la continuidad de la relación laboral
 - d) Principio de la primacía de la realidad
 - e) Principio de la razonabilidad
 - f) Principio de la buena fe

Haciendo breve referencia a cada uno de ellos, se puede decir que; los principios protectores, tienen su fundamento en la justicia y la tutela que brinda el ordenamiento jurídico al trabajador. Estos procuran eliminar las desigualdades sociales, culturales y económicas, entre las partes. Esta idea lo que hace es corregir desigualdades, creando otras desigualdades (Pasco Cosmópolis, 1994).

Asimismo, el principio *in dubio pro operario*, que va de la mano con la aplicación de norma más favorable; invierte el sentido antiguo que tenía en derecho privado, ya que en caso de duda siempre se resolvía a favor del deudor; sin embargo, el desarrollo del derecho laboral, y las muchas consideraciones sobre la escasa capacidad de negociación del asalariado, denota que la protección la debe tener la parte contratante débil, que este caso es el trabajador. De todas formas se debe distinguir que en la aplicación de norma más favorable, ya no se trata de posiciones contrarias, sino de preceptos normativos, reglamentarios o contractuales, es así que la decisión siempre, en la medida de lo posible, deberá beneficiar al asalariado (Pasco Cosmópolis, 1994, p. 153).

Respecto a la condición más beneficiosa, el mismo autor afirma que al existir una situación concreta que se reconoció con anterioridad, esta debe ser respetada cuando es más favorable que la nueva, aun cuando no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre la jerarquía de las normas (p.154). Estas tres reglas que se enumeraron de forma precedente, hacen parte del principio protector.

El principio de igualdad, no solo se refiere a una igualdad formal sino también material, entendiendo que las personas son iguales ante la ley, sin discriminaciones de ninguna índole; y que, el Estado tomará medidas necesarias para tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales, procurando el acceso al pleno empleo a todos. Esto quiere decir que la norma no puede establecer diferenciaciones entre las personas; ya que si bien la competitividad, la capacitación y la productividad son matices de la conducta del humano, no son consustanciales a la persona, pero la igualdad sí lo es (Bouzas & Reyes Gaytán, 2017, pp. 140-142).

Sobre la libertad se asevera que el empleado tiene la facultad de escoger el trabajo que quiere desempeñar como acto previo a la relación laboral, y posteriormente si así lo desea, aceptarlo. Se debe entender que el derecho del trabajo no es uno económico sino que se trata de una herramienta jurídica de protección para la persona; esto también le faculta a la persona a retirarse en cualquier momento de la relación (p.137).

De la Cueva (citado en Bouzas & Reyes Gaytán, 2017, p.137) muy elocuentemente indica que:

“La libertad de trabajo de 1798 es un acto previo a la relación de trabajo regulada por nuestro estatuto y aún puede no desembocar en él, porque el hombre está en la aptitud de escoger una actividad libre. [...] el Estado no puede permitir que se lleve a efecto ningún contrato, pacto o convenio que tenga por objeto el menoscabo, la pérdida o el irreparable sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por causa de trabajo [...]”

Las mismas libertades las tiene el empleador, quien bajo los límites de la amplia gama de derechos y principios que cobijan al trabajador, podrá escoger quien trabaje para él, sin hacer discriminaciones de ninguna índole; así también podrá dar por terminado el contrato de forma unilateral si se cumplen ciertas condiciones de ley; o, lo puede hacer indemnizando al empleado de conformidad con el ordenamiento jurídico (p.138).

La continuidad en el trabajo, como principio trae la estabilidad laboral, además de la facultad de desarrollarse profesionalmente, a que el salario sea progresivo y vaya en aumento, permitiéndole a la persona gozar de una vida digna, en un ambiente laboral sano, con las precauciones debidas para mantener la salud.

El principio de irrenunciabilidad es aquel que, le impide al trabajador privarse de forma voluntaria de las garantías y beneficios que el ordenamiento jurídico le otorga, por lo cual el legislador debe establecer con claridad cuáles son los derechos a los que no se puede renunciar, a fin de no crear conflictos innecesarios y contradicciones insuperables procedimentalmente (Bouzas & Reyes Gaytán, 2017, p. 153).

La irrenunciabilidad de derechos, es propio del derecho laboral, puesto que en el derecho civil, los particulares tienen la facultad pueden hacer renuncia voluntaria de ciertos derechos, en tanto no perjudiquen a un tercero. Si bien es cierto el contrato individual de trabajo, se hace a partir de acuerdos entre las partes, dichas transacciones no pueden representar disminuciones fuera de la norma para el trabajador, puesto que existen determinados mínimos que regulan estos convenios (Guerrón Ayala, 2001, pp. 36-37).

Asimismo Plá al referirse al principio de buena fe; indica que en derecho laboral no debe ser solo aplicado al actuar de los empleadores sino también de los trabajadores, así se mantiene una relación basada en cuestiones reales (Bouzas & Reyes Gaytán, 2017, pp. 159-160). En este

aspecto el derecho del trabajo ha tomado en cuenta ciertas cuestiones que por la naturaleza humana, no siempre le pueden ser atribuidas solo al empleador. Desde este punto de vista, el empresario no podría dar por terminada la relación sin alguna razón justificada dentro del marco de la ley o sin pagar las indemnizaciones debidas, u obligar a firmar la renuncia por adelantado; así como tampoco el trabajador puede dar informaciones falsas sobre su identidad, experiencia, o causar perjuicios a la empresa, sin tener consecuencias.

El principio de la razonabilidad implica la capacidad humana de proceder y deber proceder en sus relaciones laborales conforme a la razón, que a pesar de ser subjetivo no permiten autorizar juicios arbitrarios apegados a cuestiones personales del humano. Aquellos límites se encuentran en aspectos culturales y el estado del conocimiento en el que se encuentra la humanidad (p. 158).

Sobre la primacía de la realidad, el mismo autor, asevera que, en la compleja relación de trabajo, los contratantes pueden simular una situación jurídica en el contrato laboral que dista de la realidad, la cual tiene un impacto negativo sobre la jornada, salarios, condiciones, etc. entonces de la mano de la buena fe y en beneficio del trabajador deberá analizarse en el escenario real, aplicando la razonabilidad y coherencia (p.156).

Otros autores estiman un cierto número de principios adicionales, que pueden o no coincidir con lo desarrollado en el presente proyecto, tales como; equilibrio en la relación laboral, el trabajo como derecho y deber social, la libertad , dignidad humana, salud etc. pero lo cierto es que estos mantienen interconexión unos con otros y permiten un ejercicio pleno de los derechos. En definitiva, puede decirse que aun cuando en ciertos países de la región, se ha pretendido flexibilizar o hacer más rígido el derecho laboral, queda claro que los derechos y principios aplicables al mundo del trabajo son vitales para limitar las arbitrariedades que el sistema económico podría imponer sobre la clase obrera.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos no ha sido indiferente, a la mencionada situación, por lo que en su voto concurrente el Juez Alirio Abreu, en la Opinión Consultiva OC-18/03, afirma que, el aumento de las cifras de empobrecimiento en países latinoamericanos, revela que no es tan sencilla la tarea de hacer viable el ejercicio de los derechos de las personas. Abreu, indica que según los datos del Programa de Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), existe una violación generalizada de los derechos económicos, sociales y culturales; que se vinculan directamente con las libertades civiles, lo cual es realmente imperativo para la continuidad de la democracia. Básicamente sin derechos humanos no existe democracia y sin democracia no hay derechos humanos.

Dicho esto, a sabiendas de que el derecho laboral maneja dos ramas; la del derecho colectivo y la del derecho individual, para los fines de este proyecto solo nos enfocaremos en los elementos del último, que estudia el contrato individual de trabajo en relación de dependencia. En el siguiente punto orientaremos al lector a comprender los fundamentos históricos, conceptuales y teóricos del mismo; desarrollando también las características principales de los gobiernos flexibles y rígidos, desde las distintas opiniones críticas de los doctrinarios.

1.2. La relación individual de trabajo; concepciones generales sobre flexibilización y rigidez laboral

1.2.1. El contrato individual de trabajo

Hasta el momento se ha planteado que, la relación entre empleador y trabajador mantiene un conflicto de interés. En dicho conflicto el primero procurará obtener los mayores réditos posibles; y, para lograrlo utiliza el poder económico, social y político; mientras que del otro lado está el trabajador, ya descrito como el contratante débil, con escaso o nulo poder de negociación, quien trata de alcanzar la vida digna y con ello el resto de sus propósitos personales.

Dentro de las relaciones laborales, el contrato individual de trabajo se configura como elemento indispensable, desde su génesis. Así se establecen dos momentos claves de la relación laboral individual, por un lado la contratación y por otro la terminación del mismo, en los que se centran las reformas latinoamericanas (Vega Ruíz et al., 2006, p. 23). Tal como se mencionó en párrafos precedentes, este instrumento constituye obligaciones, y garantiza la efectiva consecución de los derechos reconocidos por la Constitución e instrumentos internacionales.

Este contrato, apunta a regular la venta de la fuerza de trabajo, instaurándose una relación individual y personalizada que tiene un cierto número de condiciones que deben mantenerse dentro del marco de la ley. Entonces, una persona se compromete con otra u otras para prestar sus servicios, en tanto se trate de una actividad lícita, en relación de dependencia a cambio de una remuneración (CEOSL, 1986, pp. 11-12). Esta modalidad de contratación debe distinguirse de la colectiva, puesto que esta última, al manejar una complejidad más alta y requerimientos distintos para su configuración, exige ser tratada como un tema independiente en el derecho laboral.

Según la definición anteriormente desarrollada pueden extraerse los elementos esenciales del contrato individual de trabajo (p.12):

- Acuerdo libre de voluntades
- Prestación de servicios personales y lícitos del trabajador
- Relación de dependencia, que mantiene un determinado número de normas, reglamentos, condiciones técnicas y económicas, las cuales no pueden ser contrarias a la constitución y la ley.
- Una remuneración a cambio de los servicios prestados o del trabajo realizado, que en ningún caso podrá ser inferior a los establecido por ley.

A partir de estas ideas, es importante mencionar que los países latinoamericanos han ido avanzando su legislación laboral, en concordancia con los intereses perseguidos a nivel político. Estos se plasman en las ideas del legislador, el cual por medio del ordenamiento jurídico, regula las mencionadas relaciones. Los países de la Región Andina, no han sido la excepción, inclinándose sus respectivos regímenes ya sea a una posición flexibilizadora o rígida.

1.2.2. Concepciones generales sobre la flexibilización y la rigidez laboral

La flexibilización laboral en Latinoamérica tiene sus inicios en los cambios en las dinámicas trabajador-empleador, provocados por la globalización, nuevas tecnologías, crisis, etc. (Siglo XX, década de los 70-80). De dichas variables, surgen un abanico de necesidades y demandas, que los empresarios deben cumplir en sus productos y servicios, a fin de poder entrar al competitivo mundo del mercado nacional e internacional, aumentando el desempleo, que según Chávez, al origen de este se le pueden atribuir a tres causas (Chávez, 2001, p. 58):

- a) Revolución microeléctrica: aceleración del cambio tecnológico.
- b) Competencia de países más industrializados
- c) Aumento de precios internacionales del petróleo (1973), de la mano con el alza de costos de materias primas y de ciertos productos agrícolas.

Sin embargo, parecía haber más razones por las cuales el desempleo aumentaba, por lo que los doctrinarios y expertos concluyeron que el inconveniente radicaba en la excesiva rigidez que padecían ciertos Estados. Se aseveraba que existían niveles demasiado altos de protección social e insuficiencia en innovación, caracterizada por una mayor presencia de sindicatos (pp. 58-59).

Innegablemente los modelos industriales antiguos de producción en masa, operados por personal poco calificado ahora eran insuficientes. Los productos y servicios requerían individualización, con tiempos más cortos de realización, a iguales o menores costos y personal no permanente, con cierta especialización (Chávez, 2001), por lo que bajo estas

consideraciones, la legislación laboral se va transformando al ritmo de las nuevas exigencias, a fin de producir efectos positivos en la reducción de tasa de desempleo, aumento de población económicamente activa, entre otros, que viabilicen el desarrollo económico propio y por ende el del país.

Durante la Época de los 80's a finales del Siglo XX, el mundo apenas estaba descubriendo lo que se conocía como flexibilización del mercado laboral, se reconocía como un término nuevo, aplicable a la situación económica de aquel tiempo que no únicamente lo vivían los países desarrollados, sino también aquellos en vías de desarrollo. Las luchas del pasado que habían logrado el reconocimiento de derechos para los trabajadores, se enfrentaban al descontento empresarial, que los observaba como obstáculos para el desarrollo óptimo del comercio y la economía, ideas que comenzaron a resonar con aquellos que detentaban el poder y tenían a su cargo la creación de políticas públicas, normas y la última palabra en la toma de decisiones (Lagos, 1994, p. 83).

En aquel momento donde la crisis económica tomaba fuerza, la solución más pronta y viable era reformar las legislaciones con políticas flexibilizadoras, ya que la responsabilidad de todos los problemas que experimentaban los Estados se le atribuían a la rigidez laboral o al excesivo proteccionismo al obrero que, traía consigo mayores costos de mano de obra, menos horas trabajadas, beneficios al trabajador, entre otros, de obligatorio cumplimiento, contenidas en los ordenamientos jurídicos, acuerdos colectivos y políticas públicas.

La nueva lógica mundial, llamaba al empresario a disminuir las barreras que le impedían usar la fuerza laboral a su conveniencia y a recortar el poder sindical, restringiendo el intervencionismo estatal, propio de regímenes rígidos (Chávez, 2001, pp. 58-59). La concepción del derecho laboral tenía miras a abrir los mercados, como reacción a los nuevos problemas que enfrentaba el mundo. Aquellos con mercados que no tenían la capacidad para adaptarse a las exigencias internacionales, evidentemente no podrían superar la crisis, el no flexibilizar implicaría el deterioro progresivo e inevitable en el empleo.

Así que como lo mencionó Perelló (Perelló Gómez, 2006):

“La flexibilidad del y en el empleo pareciera ser el cauce que se ha hallado para mejorar la competitividad dentro del mercado y con ello encauzar más adecuadamente las condiciones de trabajo sobre la base de una máxima utilización del aparato productivo. Igualmente, la búsqueda aparente de los actores sociales favorables a la flexibilización pareciera encaminarse en evitar, en la medida de lo posible, retrocesos en los derechos mínimos imperativos adquiridos por los trabajadores así como la salvaguarda de sus derechos fundamentales en materia de seguridad y protección social.”

1.2.2.1. Características del régimen laboral flexible

Un régimen laboral flexible por lo general se da en sociedades que buscan beneficiarse de los cambios y oportunidades que brinda el mundo de la globalización y expansión de mercados. Cuando los sistemas jurídicos aplican estas medidas en su mayoría producen cambios estructurales en la forma de contratación y en las condiciones en las que laborarán los asalariados.

Entonces en esta modalidad del trabajo se puede apreciar la aparición de (Arancibia Fernández, 2011, pp. 45-46):

- Contratos a tiempos parciales, temporales o por hora sin beneficios como la seguridad social, estabilidad laboral y continuidad.
- La tercerización de productos y servicios, permite al empleador librarse de las responsabilidades de una relación de dependencia.
- Contratos a tiempo fijo.
- Extensión de los períodos de prueba en contratos.
- Reducción de pagos en jornadas extraordinarias, así como pago por horas nocturnas.
- Reducción de licencias remuneradas.
- Disminución en pagos de indemnizaciones por terminación unilateral de trabajo, lo cual reduce la esfera de protección al trabajador por el tiempo trabajado de forma continua en relación de dependencia.
- Reducción de potestades sindicales.
- Edad de jubilación con tendencia a aumentar.
- Facilidades para terminar contratos de forma unilateral, sin indemnizaciones.
- Flexibilidad salarial, puede modificarse el precio de la fuerza de trabajo, sin controles estatales que establezcan mínimos. Aquí si hay una baja de la demanda y la producción, asimismo disminuyen las remuneraciones. También a partir de esto se hacen más comunes los bonos o incentivos a la fuerza laboral.
- Flexibilidad horaria, esta dependerá igualmente de la demanda, el cual será asignado por el empleador de forma unilateral. Esto busca prescindir de las horas de trabajo innecesarias y desperdicio del trabajo remunerado.
- Flexibilidad de jornada, de este tipo de modificaciones se busca obtener que la empresa funcione todo el tiempo y dicho tiempo sea remunerado de manera ordinaria, es decir que el valor por trabajo de esas horas no se considere con un precio adicional. Así también una redistribución de la jornada de trabajo y permisos anuales, en tiempos

convenientes para la producción especialmente cuando se trata de actividades comerciales que requieren de un funcionamiento constante.

- Flexibilidad en cambios unilaterales de asignación de funciones, es decir que el empleador puede modificar a su arbitrio las condiciones del contrato, trasladando al trabajador para la realización de tareas no contempladas en su acuerdo.

1.2.2.2. Características del régimen laboral rígido

La otra cara de la misma moneda es el modelo rígido, y aun cuando la mayor parte de los autores únicamente han centrado su atención en el régimen flexible, podemos concluir que este se caracteriza por contemplar mejores beneficios para el trabajador por lo que aquí se establecen:

- Contratos indefinidos luego de terminado el período de prueba.
- Remuneraciones por jornadas extraordinarias y trabajos nocturnos más altos y con limitaciones semanales, que no produzcan afectaciones a los trabajadores.
- Mejores beneficios sociales, como salud, educación, etc.
- Licencias remuneradas extendidas tales como, de maternidad, de paternidad, de lactancia, para cuidados de familiares directos enfermos, etc.
- Fortalecimiento del poder sindical en negociación.
- La edad de jubilación es menor.
- Rigidez salarial: existe un mínimo de remuneración establecido por ley y contractualmente que no puede ser modificado al arbitrio del empleador, ni sujetarse a condiciones de demanda y producción. Si bien los bonos e incentivos pueden usarse como estímulos no pueden reemplazar las remuneraciones correspondientes.
- Rigidez horaria: aquí ya no depende de la demanda, sino que hay un mandato legal y constitucional del respeto a la jornada ordinaria y de los horarios considerados como descanso obligatorio; y , aquellos que por su naturaleza extraordinaria deban trabajarse tendrán que ser remunerados adecuadamente con sobrecargos sobre la paga ordinaria.
- Rigidez de jornada: se considera que aun cuando hay actividades comerciales que deben funcionar constantemente, este trabajo debe ser pagado con montos superiores al ordinario. La jornada laboral es de 8 horas diarias y el trabajo adicional, como se mencionó en líneas anteriores, tiene costo adicional y límite. Si el contrato se ha hecho para realizar los trabajos en horarios de la mañana, no puede modificarse lo en él

contenido de forma unilateral. Esto se consideraría despido intempestivo sujeto a indemnizaciones.

- Rigidez contractual: en este punto no hay cambios unilaterales de asignación de funciones o tareas. El trabajador y el empleador se encuentran condicionados por lo pactado y por lo establecido en la norma. Es decir que, si se modifican las funciones del asalariado también se constituye despido intempestivo con derecho a indemnización.

1.2.3. Discusiones críticas sobre los regímenes laborales

Desde su nacimiento, la conceptualización tanto de la flexibilización como de la rigidez laboral, han representado un reto, no solo por las diversas opiniones al respecto, que pueden tener doctrinarios y juristas, sino también porque el mercado, la economía y el derecho laboral, no son instituciones estáticas. Dicho esto; se entiende por flexibilizar, al ejercicio de reducir las intervenciones institucionales gubernamentales y sindicales, abriendo paso a la posibilidad de que las fuerzas del mercado actúen de forma libre (Lagos, 1994, p. 83)

Algo similar trae el Diccionario de la Real Academia Española (RAE, s. f.), que indica textualmente: *“La flexibilidad laboral, se refiere a la disponibilidad de los trabajadores para adaptarse a lo requerido por las empresas en cada momento”*.

Partiendo de estos conceptos, comprendemos que este tipo de régimen laboral, atiende a la capacidad de los estados de adaptarse al mercado. Se trata de una herramienta que muchos consideran como imperativa en la solución rápida de problemas socioeconómicos; y, otros al contrario consideran que no es una solución a largo plazo, que permite un régimen que avala la regresividad de derechos de los trabajadores.

La capacidad de los sujetos e instituciones para abandonar ciertas prácticas y adaptarse a nuevas circunstancias sugiere que, la flexibilización al contrario de la rigidez laboral, permite que se den ajustes en los precios de los productos sin tener que obligatoriamente hacer recortes drásticos en las nóminas o al menos reduce esta probabilidad (Klau & Mittelstadt, 1986). Mientras que, en un sistema primordialmente rígido, los altos costos que representa la contratación y despido, elevan los precios de producción, empujando a las empresas a reducir personal y aumentar las cargas laborales a su equipo de trabajo, lo cual tiene el efecto que de primera mano la flexibilización evitaría.

Ahora bien, es necesario también considerar aquellas posiciones detractoras del sistema flexibilizador, puesto que hasta el momento se han analizado las posturas favorables a dicho

régimen. Para Piedrahita, Angulo y López (2013, p. 240), la conceptualización de este término, al igual que para el resto de autores, surge a partir de las crisis socioeconómicas sufridas por los países de Latinoamérica, con el solo propósito de someter a los trabajadores y pequeños empresarios a las dinámicas que demanda la globalización, brindando de esta manera beneficios extraordinarios a empresarios y dueños de grandes multinacionales.

Las dinámicas de las que se habla, se dan a través de la precarización contractual y salarial de los trabajadores latinoamericanos por la disminución de la intervención estatal. El efecto de dicho fenómeno es la reducción de costos de producción y mano de obra, lo cual implica menores salarios, beneficios y garantías para los empleados, con un producto final de menor costo, el cual no puede ser superado por el pequeño empresario. Dichas ideas neoliberales buscan una disminución de barreras legales, que impiden el desarrollo económico y competitividad de las mencionadas grandes empresas, en su afán de crecimiento individual y aparente disminución de la tasa de desempleo (Piedrahita et al., 2013). Estas novedades legales, no quedaron en meras expectativas, sino que se convirtieron en una realidad en los textos normativos latinoamericanos reformados.

Así también hay quien afirma que la flexibilidad no genera empleo; y es que según se menciona fueron precisamente los países que vencieron la guerra económica de los 80, los que no adoptaron este modelo flexibilizador; y, es por esta razón que en lugar de hacer recortes de personal, optaron por brindar estabilidad a sus trabajadores, tomar en cuenta su participación en las decisiones e inclusive los hicieron partícipes de cuotas de capital (Capón, 1998, pp. 298-299).

En este modelo laboral los empleadores succionan los ingresos provenientes del deterioro y esfuerzo de los trabajadores; y, aun cuando sus ingresos y rentabilidad aumentan, la tendencia no será generar fuentes de empleo, sino dar continuidad a la explotación del trabajador, puesto que el empleador no contrata más personal sino que persistirá en sus prácticas vulneratorias de derechos que le son más rentables.

Asimismo, según lo ha dicho con un enfoque más amplio Patricia Kurczyn Villalobos, se puede concebir a la flexibilización desde la conocida como *flexibilidad convergente*, la cual atiende la “necesidad de reforzar las garantías de los derechos colectivos (libre sindicalización, libre contratación colectiva y libre ejercicio del derecho de huelga), así como reforzar la tutela de los derechos individuales, entre los cuales está el derecho al trabajo” (citado en Beristain Gallegos, 2013, p. 10). Lo que hace desde su postura es conciliar el aspecto económico con el social, permitiendo cualquier reforma que sea en beneficio del trabajador ya sea de forma individual o

colectiva. Esta propuesta puede indicarse que se apega mucho a las concepciones de la flexiseguridad⁴.

Las razones económicas como se ha venido indicando, condicionan desde su nacimiento las normas laborales; puesto que la norma no solo protege al trabajador sino también a la empresa como una comunidad de personas, y visto desde este ángulo al contraponerse ambas prevalecerá la empresa; ya que se sacrifica a la clase obrera con la finalidad de sacar la empresa a flote. La penalización de la huelga, así como el establecimiento de procedimientos complicados para formar un sindicato, se han aplicado como políticas para entorpecer el desarrollo de los derechos de los trabajadores.

Resulta entonces, desde tales posturas contrapuestas, una tarea compleja determinar el grado de flexibilidad o rigidez óptimo en la creación de normas nuevas o su reforma, que pueda significar un verdadero impacto positivo para las relaciones laborales. Es en esta incertidumbre que aparece de forma clara el problema que experimentan muchos países del mundo, la legislación laboral se debe flexibilizar, se debe establecer un régimen rígido o por su parte debe optarse por otra alternativa como la flexiseguridad⁵.

La complicación que tiene el legislador se agrava cuando, la precisión teórica y metodológica que permitía obtener cifras estadísticas reales sobre las categorías ocupacionales; hoy es prácticamente imposible, por las distintas reacciones a un mismo elemento que tienen los miembros de la sociedad (Ceballos Acasuso, 1999, p. 5). Es decir que, una investigación sobre el desempleo puede arrojar demasiadas variables con resultados ambiguos.

Habrá que tomar en cuenta que la flexibilización también es el resultado de otros elementos, entre los que se incluyen; tratados de libre comercio, condiciones formuladas por entidades Financieras Internacionales, depreciación, inflación, etc. que constituyen factores ineludibles, a los que los Estados deben sujetarse muchas veces de forma obligatoria. Inclusive cuando algunas de ellas están abiertas a negociación, la tendencia es apearse a la formulación de políticas flexibilizadoras, muy a pesar de los estrictos controles de la OIT, la imposición de cuantiosas multas; o, el retiro de derechos comerciales por la violación de derechos fundamentales del trabajador.

⁴ El concepto de flexiseguridad tiene su origen histórico en el llamado “Pacto de Septiembre”, de 1899, mediante el cual los sindicatos de Dinamarca y la Confederación danesa de empresarios convinieron en reconocer a la central sindical como interlocutor de negociación, mientras que los empleadores obtuvieron el derecho de gestionar la mejor organización de las empresas mediante la contratación y despido de mano de obra

⁵ La flexiseguridad se refiere a un marco normativo y estilo de comportamiento que otorga a los interlocutores sociales la posibilidad de reaccionar y adaptarse ante la dinámica económica actual para el mejor aprovechamiento de sus fluctuaciones, sin comprometer el Estado de bienestar alcanzado y encaminando sus esfuerzos para el mejoramiento de las condiciones económicas y laborales actuales (Beristain Gallegos, 2013, p. 14).

Si bien es cierto, el derecho laboral se encarga de regular las relaciones formales, no se puede simplemente ignorar el trabajo que opera por fuera del marco de la ley. Al respecto, La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) indica que, estudios demuestran que los países con economías informales mínimas, son aquellas en las que las empresas pueden recurrir con facilidad a modelos que diversifican el mercado laboral, es decir con contratación temporal; que, a su vez mantiene estándares de protección social para los grupos de trabajadores más vulnerables (Van den Broek, 2014). Estos factores nos invitan a considerar que, hay una actitud nueva hacia el empleo, la cual requiere del surgimiento de modelos laborales completos.

Es necesario también que el empleador actúe con coherencia en la toma de decisiones frente a la crisis; ya que si se eliminan puestos de trabajo con la finalidad de obtener mayores utilidades y reducción de costos, el número de consumidores y el poder adquisitivo disminuyen. Es decir que, no hay consumidores con dinero para comprar y no habrá, tampoco, recuperación económica. Adicionalmente, la contratación excesiva de personal temporal, la falta de pago de seguridad social y jubilaciones, hace lo mismo, las personas no tienen el poder adquisitivo ni para costear bienes básicos, mucho peor para consumir otros bienes y servicios, privando a la economía del capital circulante necesario (Ceballos Acasuso, 1999, p. 10).

El mundo del derecho laboral, se ha convertido en una estructura que demanda de sus actores (Gobiernos, trabajadores y empleadores) el lograr un sistema balanceado, que permita establecer un equilibrio entre ambos regímenes, en aras de que el legislativo armonice las disposiciones tanto en favor de los trabajadores, como de los empleadores.

De lograrse dicho equilibrio, deberán mantenerse ciertos mínimos, reconocidos en instrumentos internacionales, ratificados por los Estados, que no permitan se disminuya la esfera de derechos de los trabajadores; y, lograr la dinamización del mercado con medidas en pos del desarrollo empresarial. Esta combinación entre flexibilidad y seguridad laboral, desde el contexto, jurídico, político, económico y social, debe buscar constituir un sistema laboral decente en el que el comportamiento del trabajador y del empleador sean óptimos, teniendo en cuenta que en la relación laboral el trabajador es siempre la parte débil (Vidal, 2012, p. 422).

Luego del desarrollo histórico, conceptual y teórico realizado, procedemos a analizar el último acápite pertinente al marco teórico del presente proyecto. A continuación tornaremos la atención a la jornada laboral, las licencias, vacaciones y horas extras; esto entorno a conceptos, características, elementos e inclusive ciertos aspectos históricos que aportan de forma sustancial a esta investigación constituyéndose como las matanzas funcionales que llevaron a los trabajadores a obtener sus derechos tal como los conocemos ahora.

1.3. Conceptos generales de la jornada laboral e instituciones que son parte de ella

Las jornadas laborales como las conocemos ahora, constituyen un aspecto central de lucha de los trabajadores desde los orígenes del movimiento obrero, quienes por décadas pelearon por mejoras de las condiciones de trabajo. Si bien su desarrollo histórico se encuentra en los sucesos brevemente descritos en párrafos precedentes, es importante establecer que la jornada laboral antes del movimiento obrero organizado, no tenía límites, imponiéndole al trabajador cargas laborales continuas de más de 15 horas diarias, sin descansos ni beneficios; lo cual tenía un impacto grave en la salud física y mental de este.

La Masacre de Chicago de 1886, es una de las más conocidas, y se dio a través del movimiento obrero internacional de Haymarket. Dicho movimiento Estadounidense ganó visibilidad en la huelga general de los ferrocarriles de 1877, mostrando durante estos sucesos su claro poder de movilización; que pocos años atrás se consolidaba en los eventos de la Comuna de París, en 1872 para exactos; en este período, el movimiento socialista gobernó a París como una dictadura del proletariado por 60 días. Los frutos del levantamiento proletario se reflejaban en decretos que llamaban a los obreros a autogestionar las fábricas abandonadas por sus dueños, crear guarderías para los hijos de las obreras, la remisión del pago de deudas e intereses por mora, etc.(Chalmers, 2010, p. 1).

Entonces el temor de los propietarios de ferrocarriles era comprensible, al ver al gran grupo de Haymarket tomándose las calles Chicago el 1 de mayo de 1886 en búsqueda de la reivindicación de la jornada laboral de 8 horas. Estas revueltas duraron hasta el 4 de mayo del mismo año, donde hubo la detonación de explosivos, incidente por el cual se juzgaron a 8 obreros; 5 de los cuales fueron condenados a la horca y los otros 3 a prisión.

Muchos autores que analizan las sentencias y los eventos suscitados en Chicago, aseguran que los procesos de estas 8 personas no tuvieron observancia legal de ningún tipo, sino que su fin era presentarlos como escarmiento para los obreros huelguistas, a los que se consideraban revolucionarios, rebeldes y anarquistas. Así a nivel mundial se proclamó el 1 de mayo como el Día Universal del Trabajo (p.2).

Tal como se ha venido desarrollando en acápites anteriores, se esclarecía que la situación iba más allá de una simple disputa entre patronos y trabajadores. Esta reflejaba un enorme problema social, un notorio enfrentamiento entre el capital y el trabajo, cuya solución era compleja. Para el movimiento obrero significó la victoria, cuando para finales de mayo de 1886, varios sectores comenzaban a ceder otorgando a miles de trabajadores una jornada laboral de 8 horas diarias, fortaleciendo la sindicalización.

Posteriormente se da la primera Conferencia Internacional del Trabajo, el 29 de octubre de 1919, que trae el reconocimiento de la justicia social, por razones humanitarias, políticas y económicas, centrándose en ciertos países industrializados; que, al mantener un alto nivel de competencia representaban un riesgo para los obreros y la paz social. En referencia específicamente a la paz social, al momento se pensaba que ocurrirían revoluciones socialistas y comunistas, es entonces que se analizan las altas probabilidades de un conflicto grave que debe ser neutralizado, abriendo este espacio de negociación (OIT, s. f.).

Entre otros puntos a tratar en dicha Conferencia, el primero fue determinar una jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales; instituyendo legalmente esta figura, que trae consigo el reconocimiento del descanso forzoso, de al menos 24 horas seguidas; y, obliga a los Estados a definir con claridad el tiempo efectivamente trabajado, horas adicionales a la jornada ordinaria, jornadas especiales, horarios nocturnos, vacaciones, etc.

En esta Primera Conferencia se firmaron 6 Convenios Internacionales de Trabajo que trataban sobre las horas de trabajo en la industria, el desempleo, la necesidad de protección en la maternidad, el trabajo nocturno de las mujeres, la edad mínima para trabajar y el trabajo nocturno de los menores en la industria. A partir de este punto, el número de países miembros fue aumentando y esta Entidad fue ganando más importancia con su influencia en el desarrollo de normas y mecanismos para la supervisión de su aplicación, principalmente en lo que tiene que ver con el sindicalismo (OIT, s. f.).

La limitación de la jornada laboral, el establecimiento del salario y la estabilidad en el empleo son la parte primordial del derecho laboral; es así que surgen nuevas obligaciones patronales, lo cual ha permitido el desarrollo de principios esenciales como el de intangibilidad y no regresividad de los derechos de los trabajadores, los cuales reconocen y garantizan de forma efectiva el trabajo, el derecho al ocio, al descanso y otros que forman parte importante de la relación laboral.

La correcta distribución de las horas diarias y semanales de trabajo, llega a ser de los factores que más influyen en el rendimiento de los trabajadores, así como en la salud física y mental. El deterioro progresivo de la persona puede revertirse o ralentizarse, previniendo el desarrollo de enfermedades y los accidentes dentro de la esfera laboral (Monesterolo de Ramírez, 2013, p. 63).

Esto le permite al empleado organizar su tiempo de trabajo para cumplir los objetivos y muchas veces superar las expectativas, cuando busca el crecimiento profesional dentro de la empresa; así como también, emplear su tiempo libre realizando su vida social y en familia, cuestiones que muchas legislaciones en Latinoamérica reconocen como derechos fundamentales.

Dicho eso, es importante definir lo que se conoce como jornada de trabajo, por lo que Lastra advierte que el término jornada, proviene del antiguo castellano “*jornea*”, que significa día; o del latín *diurnus* que significa diario. Asimismo, se lo relaciona con el viejo aforismo *Operae sunt diurnus officium* que significa “servicios son el trabajo diario”; con lo que a modo de primera conclusión podría decirse que se trata del trabajo de un día (Lastra, 1997, pp. 423-424). Esta institución puede concebirse como el tiempo; diario, semanal, mensual o anual que el empleado dedica a una determinada actividad, a la que se ha obligado a través de un contrato por un determinado tiempo (Fernández, 2014, p. 301). Aquel compromiso asumido por los trabajadores, implica que previo acuerdo se han establecido los parámetros y condiciones del contrato, esto incluye objetivos, remuneraciones, actividades, beneficios definidos por ley y otorgados por el empleador, reglamentos, etc. que luego de aceptados por el empleado, deben cumplirse a cabalidad. Lo establecido en el contrato será de índole personal, voluntaria y dependiente, cuyos frutos le pertenecen al empleador (p.301).

Al ser la jornada laboral, el tiempo en el que el trabajador se encuentra a disposición del empleador, se ha tomado en cuenta la necesidad de establecer descansos entre jornada, los cuales son necesarios y en muchos ordenamientos jurídicos hasta obligatorios; haciendo que hoy en día, la salud ocupacional sea parte importante de la estructura laboral de una empresa. El propósito de legislar los límites de las jornadas laborales, es de medir aquel tiempo en el que el trabajador deberá realizar las tareas para las que fue contratado, lo que significa que, el resto de horas estarán a su libre disposición. Esta práctica impide que el recurso humano se desperdicie por el agotamiento y otros factores, ya que aquel desperdicio si le impone un perjuicio no solo a la persona sino a la empresa.

Como se señaló anteriormente, este marco legal delimitado y preestablecido, implica también la expresa prohibición al empleador de forzar al trabajador a exceder estas jornadas ordinarias sin tener que remunerarle adecuadamente. Asimismo dichas jornadas que se forman fuera de lo ordinario, tienen un límite semanal; es decir que, aun cuando el empleador esté dispuesto a pagar los valores adicionales que representan las jornadas extraordinarias, no puede imponerle al trabajador largas y extenuantes horas de trabajo que serán perjudiciales a corto y largo plazo. En este punto, vale la pena mencionar que los países de la Región han asumido esta responsabilidad, regulando jornadas de 48 horas semanales y otros de 40 horas semanales, sin embargo independientemente del régimen aplicado, el descanso forzoso es remunerado.

Con respecto a las vacaciones, las cuales se constituyen como un derecho del trabajador, que se configura luego de haber prestado sus servicios de forma continua por un periodo de tiempo (un año); entendemos que como el resto de instituciones que conforman el derecho laboral,

deben estar reguladas por ley. Este beneficio legal, también impone que los días destinados a este fin sean remunerados y de ninguna manera pueden ser sustituidos de forma económica, puesto que como se indicó el descanso es fundamental para la persona. La excepción a esta regla se da cuando la relación laboral se ha dado por terminada, en cuyo caso, los días de vacación no gozados deberán ser pagados total o proporcionalmente dentro de la indemnización o último pago.

De estas consideraciones se establece que la jornada laboral no es igual en todos los casos; sin embargo siempre mantendrá el límite impuesto de 8 horas diarias; y, es por esto que es necesario clasificarla, al respecto Néstor de Buen (citado en Lastra, 1997, p. 427), indican que esta puede ser:

- **Diurna:** responde a horarios de la mañana, por lo general desde las 06h00, su valor se determina como hora ordinaria de costo regular.
- **Nocturna:** se da a partir de ciertas horas de la noche y esta tiene un valor superior a la ordinaria, por lo general del 25% adicional.
- **Mixta:** es una jornada que combina el régimen diurno y nocturno, los valores a pagar se calcularán de acuerdo al número de horas trabajadas en cada horario.
- **Reducida:** por lo general contemplada para menores de 16 años, que se pueden dividir en períodos máximos de 3 horas.
- **Extraordinaria:** esta también puede usarse para denominar las horas extras, aquí se prolongan las horas laborales fuera de los límites legales, por circunstancias excepcionales. Tiene siempre un sobrecargo establecido por la norma. Así por ejemplo si el trabajador labora en su día libre, en días festivos, o si por su parte trabaja horas adicionales después de su jornada ordinaria de 8 horas.
- **Jornada emergente:** al igual que la anterior, supone una extensión más allá de la jornada ordinaria, por motivos emergentes, tales como que peligre el bienestar o la vida de un compañero o del empleador, así como también si pelagra la existencia de la empresa.
- **Especial:** se da para determinados casos (previstos en ley), lo cual implica el trabajo efectivo de un menor número de horas y unas condiciones particulares. Por ejemplo, no puede imponerse una jornada laboral ordinaria, a personas que están en contacto con sustancias químicas nocivas o peligrosas, a mujeres en período de lactancia, estudiantes, menores de edad, etc.

A su vez esto puede implicar una jornada de mayor duración que la ordinaria diaria, consiguiendo otros beneficios como el descanso adicional de día sábado.

- **Jornada continua:** aquella que se da sin interrupciones y que impone al menos el derecho a un descanso de media hora.
- **Jornada discontinua:** se trata de una jornada dividida, cuya característica principal es la interrupción de la misma por algunas horas a fin de que el trabajador disponga de dicho tiempo.

Así también Guillermo Cabanellas ha realizado una clasificación por grupos (citado en Lastra, 1997, pp. 428-429):

a) Por su duración:

- Normal
- Extraordinaria

b) Por el horario solar:

- Diurna
- Nocturna
- mixta

c) Por la naturaleza del trabajo:

- Insalubre
- Salubre

d) Por el sujeto:

- De varones mayores de edad
- De mujeres
- De menores

e) Por la prestación:

- Por cuenta ajena
- Por cuenta propia
- En explotaciones públicas
- En servicio doméstico
- En tareas agrícolas

f) En relación a la norma legal:

- incluida dentro de ésta,
- excluida del régimen legal
- con protección limitada

g) Excepciones:

- tareas de dirección o de vigilancia,
- trabajo por equipo,

- trabajos intermitentes.

Otros autores contemplan distintas clasificaciones, pero a decir verdad parecen ser muy generales. Por ejemplo, Fernández considera que la jornada se clasifica en; nocturna, extraordinaria contractual (del contrato colectivo, que para este proyecto no se estudiará) y en especial (ampliada y reducida); y, separa de la clasificación de jornada las horas extraordinarias (Fernández, 2014, p. 321). Se considera que para efectos de esta investigación tomaremos las caracterizaciones más completas, las que se condensan en las dos primeras desarrolladas en párrafos precedentes.

Tanto las jornadas ordinarias; sean estas nocturnas, diurnas o mixtas, extraordinarias, emergentes o especiales, su remuneración, vacaciones, horas extras y licencias, varían de país a país; y, esto atiende al contexto económico, social, político y cultural; aunque en la Región suelen manejarse condiciones y valores similares.

Ahora bien, luego de establecido el concepto de jornada laboral, se destaca que desde un modelo rígido, las expectativas del grupo trabajador se dirigen a lograr una disminución del tiempo de laborado, procurando mantener el pago integral del salario. Bajo esta concepción proteccionista, se asevera que los trabajadores pueden lograr cumplir con sus obligaciones a cabalidad y de forma eficaz en menos de las 8 horas de la jornada ordinaria.

Sin embargo, se puede asegurar que los objetivos del contrato muchas veces no se cumplen ni dentro de la jornada ordinaria, y esto puede acarrear consecuencias que llegarían a ser negativas. En primer lugar, podría haber la intensificación de trabajo, dado que el empleado deberá lograr los mismos resultados en menor tiempo; y, también una posible reducción salarial, en vista de que no se logran los objetivos para los que fue contratado (Lastra, 1997, p. 426).

Teóricamente el trabajador con una jornada laboral más corta, tendría tiempo adicional para disponer a su arbitrio y realizar otras actividades como; estudiar, dedicarse a la familia, contribuir a la sociedad, entre otras; sin embargo, esto supone un escenario distinto para economías más modestas como las Latinoamericanas.

En estos contextos, la situación implica que si el empleado dispone de mayor tiempo, buscará otra fuente de ingresos, manteniendo dos o tres empleos, a fin de generar rubros adicionales que les permitan cumplir con sus obligaciones económicas y familiares. Esta actitud hacia el trabajo como se dijo, es simplemente perjudicial para las personas, normalizando un comportamiento explotador del humano.

Con lo expuesto hasta el momento, llegamos a la remuneración que perciben los trabajadores de forma posterior al cumplimiento de sus obligaciones. Esta puede darse por días, horas, por obra, comisión, cada mes o quincena; sin embargo, el pago quincenal o mensual es lo habitual.

Dicha remuneración o salario concentra tanto la jornada semanal trabajada, los días de descanso obligatorio, beneficios de ley, y bajo previo acuerdo entre el patrono y el empleado se pueden extender las horas laborables con una remuneración adicional por horas extras, claro está, dentro de los parámetros establecidos en ley. Según lo dice la OIT en el Convenio Sobre la Protección del Salario C095, en su artículo 1:

“[...] el término **salario [énfasis añadido]** significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar.”

Retomando el rol reivindicador del derecho laboral, no podría establecerse la remuneración de acuerdo a la oferta y la demanda del mercado, puesto que el principio de no regresividad de derechos lo impide (Bouzas & Reyes Gaytán, 2017, p. 294). De acuerdo a esto entonces, el salario o las remuneraciones que perciba el trabajador, deberán mantener una regulación mínima que al menos en teoría, le dé acceso desarrollarse con dignidad, no considerándolo como capital humano desechable.

El ámbito del derecho laboral implica que este debe desarrollarse al ritmo de la sociedad. El nuevo entorno digitalizado, rompe con la idea tradicional de prestación de servicios y producción, que se centra básicamente en el trabajador subordinado de fábrica. Hoy en día la propuesta es pasar al modelo digital, basado en teletrabajo y las exigencias de habilidades especiales (Escanciano, 2020, p. 40).

Así como se manejan horarios más flexibles, demandan una enorme cantidad de destrezas, lo cual ha resaltado la necesidad de un acceso importante a la educación y preparación profesional, a la que países en vías de desarrollo no tienen. Además del surgimiento de una nueva ola de patologías que rebasan lo físico y llegan al ámbito psico-emocional, conocido como “tecnoestrés”. Se afirma que entre las consecuencias de la digitalización, está la sustitución del trabajo humano por la tecnología, específicamente aquellos trabajos manuales que exigen niveles bajos de educación y preparación profesional técnica (pp. 40-41).

Hoy, no solo Latinoamérica sino el mundo; por todos los factores que se han desarrollado en este proyecto; entre otros; la inestabilidad política y económica, las fluctuaciones de desempleo, una desigual oferta y demanda de trabajadores con habilidades especiales, la migración, etc. ha impuesto la necesidad de tomar acciones de índole legislativa. Una relación tan compleja como la laboral, no puede quedar sin normativa expresa que permita desarrollar las actividades sociales de forma adecuada.

Al parecer el fenómeno que desafortunadamente no se ha logrado controlar es el trabajo informal, el cual, particularmente en Latinoamérica, se ha tomado de forma violenta el comercio, operando fuera de los estándares que establece la norma; sin pagar impuestos y sin dar cumplimiento a los mínimos que ha establecido el derecho laboral. Este se ha convertido en la principal fuente de competencia desleal y conductas restrictivas a la libre competencia, cuyo resultado es la completa precarización del trabajo, promoviendo una cultura de desorden e incumplimiento (Van den Broek, 2014). Tal y como se ha venido señalando, el derecho laboral opera directamente en las esferas del trabajo regular, dejando al arbitrio de aquellos que operan fuera de la norma su auto regulación.

Por este motivo se sugiere que el Estado retome su función tuitiva, enfocándose en resolver los problemas sociales y normativos del derecho laboral, en lugar de únicamente dedicarse a resolver caso por caso, de forma judicial, puesto que esto congestiona las cortes, demora los procesos y entorpece la justiciabilidad de los derechos de los trabajadores (Tostes & Villavicencio, 2012, p. 364).

Si bien es cierto, formalmente se han considerado todas las garantías a las que puede recurrir un empleado para exigir sus derechos, esto implica tiempo y dinero, que muchas de las veces son elementos con los que no cuenta el trabajador.

Culminado el capítulo del marco teórico de este proyecto, pasamos al desarrollo comparativo, en el que se incluirá todo el material jurídico recopilado sistematizándolo en matrices para poder comprender de qué manera se ha desarrollado la jornada laboral, vacaciones, licencias, horas, etc. en el contexto de cada período de gobierno.

Capítulo II

Transformación de la jornada laboral entre 2006 y 2017 en la región Andina

En el desarrollo de este capítulo se abordará el desarrollo de la jornada laboral, las licencias, vacaciones, horas nocturnas, etc. con respecto a 4 países de la región Andina, que para el caso serán el objeto de análisis Ecuador, Bolivia, Perú y Colombia.

Adicional a una breve reseña histórica del derecho laboral en cada uno de ellos, se hará un estudio de los ordenamientos jurídicos por período presidencial, definiendo su ideología política, para poder determinar si en efecto, las mismas influyen en el establecimiento de políticas públicas en regímenes rígidos o flexibles.

Como se detallará de forma posterior, los 4 países tienen en su historia rasgos en común; tanto influencias del desarrollo constitucional internacional, como conflictos entre obreros y patrones, así como las crisis que han demandado celeridad en las reformas laborales.

Podrá notarse que al menos en Ecuador y Bolivia donde sí hubo reformas constitucionales, las promesas políticas de los regímenes de turno, claramente de ideología de izquierda procuraron, al menos en papel, reivindicar los derechos de los trabajadores. Sin embargo, en algún punto de este trabajo se resaltarán varias inconsistencias en cuanto a las reformas laborales al esperarse que gobiernos de izquierda tiendan a beneficiar regímenes rígidos.

Más adelante se acompañará el análisis comparado, con cuadros resumen y algunos datos que describen de mejor manera los niveles de desempleo e informalidad, estableciendo las realidades de los 4 países tanto en regímenes flexibles como rígidos. Puede pensarse inicialmente que en países con políticas a favor de los trabajadores habría reducción del desempleo y ocurriría lo opuesto en países donde la flexibilización está bien establecida, pero investigaciones y datos estadísticos, tomados por varios autores, muestran lo contrario.

Este capítulo concentra el análisis comparado de Ecuador, Bolivia, Colombia y Perú de las reformas que son objeto del estudio de este proyecto, las cuales permitirán arribar a ciertas conclusiones que se convertirán en un aporte significativo al debate sobre el derecho laboral, el cual es un tema que por años no ha encontrado solución definitiva al menos en Latinoamérica.

2. Descripción de la evolución de la jornada laboral en la región Andina

2.1. Caso Ecuador: 2007-2017 políticas en un régimen rígido

2.1.1. Antecedentes históricos

Ecuador, al igual que la mayoría de países latinoamericanos, ha tenido un desarrollo económico y jurídico lento. Su economía era específicamente agrícola y artesanal; es por esto que a la llegada del Siglo XX, con los avances tecnológicos e industriales que cursaba el mundo, se comienzan a impulsar otras actividades en el país, que hacen necesaria una regulación que proteja de forma adecuada a la clase trabajadora. Este nuevo derecho laboral permite al empleador mantener una relación controlada y llevadera con el trabajador, que surgía de la mano con el sindicalismo.

La economía ecuatoriana, es esencialmente extractivista⁶, caracterizada por la explotación y utilización de recursos naturales, dado que el país cuenta con una basta disponibilidad de estos recursos, la explotación suele ser violenta, sin embargo, no ha caminado hacia el desarrollo. El problema no radica en que la utilización de recursos naturales sea violenta, sino más bien tiene que ver con la forma de realizar la extracción, y que los frutos se destinan al mercado mundial sin procesar, es decir que, el Ecuador exporta básicamente materias primas en lugar de productos terminados (Acosta, 2014. P. 15).

Dicho esto, es necesario mencionar que la historia económica del Ecuador, tiene 6 fases a decir de Acosta (2014. PP. 21-22):

“Cabe recordar que luego de superada una fase plagada por los rezagos coloniales (1), el país entró con fuerza en una modalidad primario- exportadora, en esencia extractivista (2). Más tarde que en los otros países de América Latina, el Ecuador intentó avanzar con una modalidad de industrialización por la vía de la sustitución de importaciones, sin abandonar las fundamentales actividades extractivistas (3). Hasta llegar, al finalizar el siglo XX, a lo que se definiría como un proceso de transición hacia una reprimarización modernizada de su economía, conocida también como la “larga noche neoliberal” (4). Con el fin de comprender una fase en extremo compleja, separamos del análisis del punto anterior la crisis de cambio de siglo, la dolarización y la poscrisis, sin que esto necesariamente implique una superación de la indicada

⁶ Extractivismo: actividades que remueven y explotan grandes volúmenes de recursos naturales, sobre todo no renovables, que no son procesados (o que lo son limitadamente), sobre todo para la exportación. No se limita solo a minerales y petróleo, también hay extractivismo agrario, forestal y pesquero. Así también se incluyen proyectos de infraestructura en materia de transporte (autopistas, hidrovías, puertos, corredores interoceánicos, etc.); energía (represas hidroeléctricas) y comunicaciones, indispensables para viabilizar los proyectos extractivistas en función de las demandas del capital transnacional. (Acosta, 2014. P.19)

reprimarización (5). Y en una última etapa, todavía no claramente definida, Ecuador ha empezado a transitar por una senda posneoliberal, que consolidaría una nueva forma de extractivismo (6).”

De estas etapas, puede decirse que al menos hasta la segunda, la idea del derecho laboral y de la protección al trabajador, aun eran temas imposibles de abordar, por la normalidad que tenía la sobreexplotación obrera, donde los campesinos, afrodescendientes e indígenas, eran esclavizados; y, hasta cierto punto deshumanizados. Aquí no existía la necesidad de establecer un sistema que asegure condiciones para el trabajador pudiese reponerse, descansar, cuidarse y cuidar de su familia, puesto que había una gran disponibilidad de mano de obra.

Mientras el grupo de la Sierra, construyó un sistema de hacienda, mediante la explotación de las personas, con un corte colonial, en la Costa se consolidaron las enormes plantaciones cacaoteras con miras a la exportación. Ambos sistemas en control de pocas familias que monopolizaban la tierra y la producción (Acosta, 2014. P.37).

Ahora, las luchas de los trabajadores en el país se configuran como símbolo de logros, en movilizaciones tanto en la Costa como la Sierra, con las que se fortalecían los grupos de trabajadores quienes reclamaban mejoras en las condiciones de vida. Así, la huelga general del 15 de noviembre de 1922, culminaba en una masacre de los obreros guayaquileños, quienes pedían remuneraciones justas, en un contexto económico influenciado por la crisis del cacao (1914), en el que había incremento al costo de vida y la inestabilidad política; este suceso concluyó con la muerte de un sinnúmero de personas en manos de la fuerza pública (Ibarra, 2007. P66).

En dicha masacre aquellos con intereses estatales y políticos, fueron los vencedores. Estos represores aseguraban que los vencidos eran un movimiento conformado por ladrones y forajidos, los cuales promovían políticas indeseables provenientes de turbas bolcheviques, que destrozaban la ciudad porteña (P.66).

Si bien los vencedores no fueron los miembros del grupo obrero, este acontecimiento se constituye como un hito que habilita la conformación de grupos sindicales y políticos que tenían tendencia de izquierda en el país. Esta notoria compasión hacia la clase trabajadora, permite un desarrollo de la legislación que incluye particular interés social en la protección del empleado y de las condiciones en las que desarrolla sus actividades laborales.

En vista de los mencionados sucesos y ya establecida la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1919), durante el mandato del Dr. Isidro Ayora en 1925, se crean instituciones de regulación laboral como la Inspección General del Trabajo y la Junta Consultiva del Trabajo, las cuales se encargaban de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales de trabajo y

el efectivo goce de los derechos de los empleados en cuanto a jornadas, horas nocturnas, seguridad en el trabajo, entre otras (Cevallos Salas, 1982).

El texto constitucional de 1929, para el país representó una victoria en muchos aspectos, pero sobre todo en el ámbito de derechos, ya que esta recogía derechos sociales y económicos que la hacían muy progresista para la época. Casi una década después se consolida la creación del Código de Trabajo, en 1938.

Ecuador, es un país Sudamericano, conocido por sus escándalos de corrupción, por sus conflictos políticos económicos y sociales, así como su inestabilidad legislativa, ya que hasta la fecha ha tenido un total de 20 textos constitucionales, es por ese motivo que, para el presente proyecto, se han extraído los cambios en la legislación laboral ecuatoriana, desde el 2006 hasta el 2017, por períodos presidenciales.

Para empezar, tenemos el gobierno del economista Rafael Correa Delgado, quien ascendió al poder por elección popular el 15 de enero del 2007, reformando entre otras cosas la Constitución en el 2008; y, manteniéndose en el poder hasta el 2017, se autoproclamaba de izquierda con su partido político conocido como Alianza País, propugnando el socialismo del Siglo XXI (Jaramillo-Jassir & Tibocho, 2008).

Durante los 10 años que se mantuvo en la Presidencia, Correa, según expertos lo señalan, mantuvo al país bajo un régimen contrario a las tendencias laborales competitivas en el mundo, es decir que Ecuador en este tiempo, modeló su estructura en torno a la rigidez laboral, la cual se ha tornado en un problema prácticamente imposible de superar.

De acuerdo al Reporte de Competitividad Global, emitido por el Foro Económico Mundial, Ecuador se encuentra en el 5° puesto de 140 países con más obstáculos para contratar, sumándole una caída notable en la productividad (Federación Nacional de Cámaras de Comercio del Ecuador, 2019).

Este cálculo a su vez pone al Ecuador en el puesto número 90 en el ranking de competitividad mundial, este índice permite medir cómo utiliza el país los recursos de los que dispone y su capacidad para brindar a sus habitantes un alto nivel de prosperidad, lo cual reconoce que no se ha desarrollado tal como se planeó (*Índice de Competitividad Global*, 2019). Como es de entender, al promulgar un nuevo texto constitucional, el resto del ordenamiento jurídico debía adaptarse para estar en sintonía con este.

2.1.2. Análisis evolutivo de la jornada laboral en Ecuador

En Ecuador la jornada laboral se reguló en 1916, estableciéndose un máximo de 8 horas de trabajo diarias 6 días a la semana; esto se disminuyó a 44 horas semanales con la promulgación del Código de Trabajo (CT) en una jornada regular de 8 horas diarias, lo que significaba 5 días y medio a la semana de trabajo. Es necesario indicar que mediante el Decreto Legislativo del 11 de agosto de 1980 los trabajadores ecuatorianos obtuvieron la reducción de la jornada semanal a 40 horas con 48 horas de descanso forzoso continuas, que se mantiene vigente hasta la fecha (Monesterolo de Ramírez, 2013, p. 62).

En el Código del Trabajo de 1997 se regula la jornada nocturna, empezando a contabilizarse la misma desde las 19h00 hasta las 06h00, situación importante, debido al sobrecargo por estas horas es superior a las ordinarias en un 25%. Asimismo, se regula la licencia por luto de tres días hábiles por muerte de cónyuge o familiar dentro del segundo grado de afinidad y consanguinidad.

Posteriormente el 13 de marzo del 2000, con la emisión de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador, publicada en el Registro Oficial No.34, se introduce la modalidad de trabajo por horas en el país. Esto con el firme objetivo de dinamizar el empleo, para aquellos que no tenían acceso a una relación de trabajo estable en dependencia y a fin de reducir los costos que le representaba a la industria la contratación y por ende el producto final.

Así también a través del Decreto Ejecutivo No. 2166 del 14 de octubre del 2004, se reguló el funcionamiento de las tercerizadoras, haciendo las debidas modificaciones al Código de Trabajo, para luego ser rectificadas con la Ley No. 2006-48 (Registro Oficial No.298-S, 23-05-2006), en aras de ejercer mejores controles sobre este tipo de actividades.

Se hace necesaria la observancia de las modificaciones realizadas previamente al mandato Correísta, puesto que para fines de esta investigación se debe establecer la evolución de la jornada laboral, sin embargo las condiciones básicas y algunos mínimos propios del derecho laboral, ya se venían incluyendo en el sistema jurídico; pero las debidas reformas desde el gobierno de Rafael Correa se desarrollarán a continuación.

De las primeras novedades que trae la Constituyente del 2008 en el ámbito laboral, se plasman en el Mandato Legislativo No. 8 del 6 de mayo de 2008, en los artículos 1 y 2, que dicen:

“Artículo 1.- Se elimina y prohíbe la tercerización e intermediación laboral [Énfasis añadido] y cualquier forma de precarización de las relaciones de trabajo en las actividades a las que se dedique la empresa o empleador. La relación laboral será directa y bilateral entre trabajador y empleador.

“Artículo 2.- Se elimina y prohíbe la contratación laboral por horas.

Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contempladas en dicho cuerpo legal, en las que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada. Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio. En las jornadas parciales, lo que exceda del tiempo de trabajo convenido, será remunerado como jornada suplementaria o extraordinaria, con los recargos de ley.”

En concordancia con lo que promulga el artículo 327 de la Constitución de la República (en adelante CRE):

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

Tanto el texto constitucional como el Mandato, dejan claro que la contratación por hora, la intermediación y la tercerización se constituyen como prácticas precarizadoras del trabajo, las cuales reducen la esfera de derechos de los empleados. Debe comprenderse que la estabilidad laboral en el país, antes establecía que para el contrato de tiempo fijo o indefinido, debía observarse el mínimo de un año, sin embargo de esta supuesta estabilidad se excluían ciertos grupos, tal como lo preveía el artículo 14 del modificado Código de Trabajo:

“Art. 14.- Estabilidad mínima y excepciones.-[...]”

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de servicio doméstico;
- d) Los de aprendizaje;
- e) Los celebrados entre los artesanos y sus operarios;
- f) Los contratos a prueba;
- g) Los que se pacten por horas; y,
- h) Los demás que determine la ley.”

Esto quiere decir, que no todos los trabajadores eran iguales ante la ley, no eran sujetos de la misma protección y no tenían la misma capacidad de justiciar sus derechos.

Acerca de la contratación por hora, la legislación modificada establecía que los trabajadores por hora (artículo 17 Código de Trabajo 2006):

- No podían mantener otro tipo de contratos con el mismo empleador
- Percibirían 0.50 centavos de dólar Americano de los Estados Unidos, que desde el 2001 se iría incrementando según lo prevea el CONADES (Consejo Nacional de Salarios).
- Debía ser afiliado al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), y mediante regulación emitida por dicha institución se regularía el cálculo de las aportaciones.
- No percibían los valores correspondientes a fondos de reserva.

Asimismo los empleadores, sobre estos trabajadores no tenían la obligación de hacer aportes sobre las remuneraciones de los trabajadores a favor del Instituto Ecuatoriano de Crédito Educativo y Becas (IECE); y adicionalmente, se extendía la prohibición de convertir contratos bajo otras modalidades en contratos por hora.

Con el Mandato descrito en párrafos precedentes, se hace evidente la necesidad de reformar, entre otros, el contenido del Código de Trabajo (CT), por este motivo el artículo 11 de este cuerpo legal acerca de los tipos de contratos, se excluyen los de modalidad por hora, los de prueba y los de plazo fijo. Con esto, cuestiones como el período de prueba se modifican, ya que en el CT anterior se definía al arbitrio del empleador sin superar los 90 días. Mediante reforma, tiene un plazo fijo de 90 días, después del cual si el empleador no da por terminada la relación laboral, se convierte automáticamente en un contrato de tiempo indefinido.

Por su parte, brinda una estabilidad al empleado antes no concebida, así en el caso de terminación unilateral de contrato, el trabajador queda protegido por la figura de despido intempestivo con todas las indemnizaciones que la ley prevé.

Las compañías que actuaban como terceros o intermediarios (compañías tercerizadoras), eran suprimidas y prohibidas, a fin de imponer al empleador el compromiso de asumir las obligaciones patronales de una verdadera relación de dependencia. La operatividad de las empresas tercerizadoras fue gravemente cuestionada, ya que se les atribuía la sistemática vulneración de los derechos de los trabajadores, pagando remuneraciones y prestaciones sociales menores a las obligadas por ley, precarizando el trabajo e impidiendo la organización sindical; entre otros derechos reconocidos por instrumentos internacionales ratificados por el Ecuador.

Con la Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público y al Código Del

Trabajo (Dado por Ley s/n, publicada en Registro Oficial Suplemento No. 528 de 13 de Febrero del 2009); se amplía el período de licencia remunerada por maternidad. El CT reformado contemplaba una licencia de 10 semanas, por lo que se aumentó a 12 semanas, con una extensión de 10 días adicionales por nacimientos múltiples o cesárea; y, hasta 3 meses adicionales por nacimiento de hijo con discapacidad o enfermedades congénitas graves.

También se agrega una licencia remunerada de 10 días para el padre en caso de parto normal, y de 15 días al ser nacimientos múltiples o por cesárea; dando pauta para que él también pueda acompañar a su familia, con las debidas garantías de la estabilidad laboral. Se contemplan casos en los que los hijos nazcan prematuros, con condiciones de cuidado especial por los que la licencia paterna se extiende por 8 días adicionales, en caso de tratarse de enfermedades degenerativas se ha contemplado licencia hasta 25 días; inclusive si la madre ha fallecido, es el padre el que tomará el tiempo de licencia que le correspondía a ella.

De igual manera el legislador ha tomado en cuenta las licencias con remuneración para casos de adopción, cuidados de hijos enfermos, de 15 y 25 días respectivamente. Se considera que, en términos de desarrollo progresivo de derechos humanos, la implementación de estas licencias, ha permitido la consolidación de un sistema que otorga estabilidad laboral a estos grupos vulnerables, atendiendo a las necesidades esenciales del humano, prevaleciendo el interés superior del niño.

Complementando los beneficios y garantías otorgados a las mujeres en período de maternidad, la promulgación de la Ley Orgánica para la Defensa de los Derechos Laborales (Registro Oficial Suplemento 797 de 26-sep.-2012); permitió en comparación con el texto anterior, que el Código de Trabajo, amplíe el período de lactancia de 9 meses a un año, contemplado en el artículo 155, percibiendo la misma remuneración completa, al trabajar en una jornada reducida de 6 horas diarias.

Esta norma indica que, los empleados domésticos se han visto perjudicados hasta el momento, ya que se mantenían restricciones al ejercicio de derechos. En el Código previo a esta reforma, las disposiciones para el descanso forzoso, indicaba que los trabajadores domésticos tendrán derecho a un día de descanso cada dos semanas; por lo que se agregó un artículo después del 268, que establece que los domésticos gozarán de los mismos derechos que cualquier otro trabajador en general.

Lo anterior quiere decir que tienen, una jornada de 40 horas semanales y 48 horas consecutivas de descanso que serán sábado y domingo. Este cambio particularmente, puede justificarse en el marco de la igualdad de derechos, eliminando los límites impuestos al goce de los mismos,

considerando que el texto anterior contenía una diferenciación injustificada, creando un escenario discriminatorio para este grupo de trabajo.

Para el sector agropecuario se realizaron cambios, mediante el Acuerdo Ministerial No.MDT-15 (2015); en el que se define la modalidad de contrato por trabajo discontinuo, que no podrá ser inferior a un año; su remuneración y aspectos específicos. Este sector de la producción nacional ha probado ser muy importante para la economía del país, aportando un 30% de empleos, convirtiéndose la agricultura en el mayor generador de empleo de los últimos 5 años. En este caso, se ha previsto que la jornada será de 8 horas; y, de trabajar una jornada laboral inferior a esta, se imponen límites para el cálculo de remuneraciones, a fin de que el trabajador no perciba remuneraciones menores a las óptimas, previstas en la ley; que podrán darse forma diaria, semanal o mensual .

En este mismo año, se agregó un inciso final al artículo 153, agregado por Disposición Reformativa Sexta, numeral 2 de Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015. Esta indica que, si se despide a una mujer embarazada o en período de lactancia, el juzgador deberá ordenar su reintegro inmediato a su trabajo.

Posteriormente, mediante Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de La Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo (Registro Oficial Suplemento 720 de 28-mar.-2016); se modifican y añaden artículos del Código de Trabajo, en los que se regulan los contratos de trabajo juvenil.

Esta modalidad, está dirigida para jóvenes entre 18 y 26 años, que desean trabajar, adquiriendo experiencia y conocimientos en ciertas áreas, a sabiendas de que es un grupo particular con dificultades para obtener estabilidad laboral, en trabajos con relación de dependencia; de esta manera se plantean límites y no se abre puerta a la arbitrariedad y abusos. En referencia a la jornada sigue siendo la misma ordinaria, de 8 horas diarias y 40 semanales.

El Estado a fin de promover las contrataciones juveniles, se comprometió a cubrir los valores de seguridad social por el primer año, siempre que en la nómina de la empresa no haya más del 20% de contratos de este tipo; y, que la remuneración no supere los dos salarios básicos unificados. Para la regulación de esta modalidad se añaden artículo innumerados al Código de Trabajo (arts. 34.1 hasta el 34.4).

En virtud de esta Ley, se agregan cuestiones excepcionales para la jornada ordinaria, indicando que al tratarse de fuerza mayor, reducción de ingresos o pérdidas, previo acuerdo entre trabajador y empleador; por un período que no supere los 6 meses con una sola prórroga por 6 más, el empleador podrá disminuir la jornada laboral a 30 horas semanales, por medio de un permiso otorgado por el Ministerio de Trabajo. De igual manera se puede extender la jornada

diaria de forma excepcional, sin embargo, no puede superar las 40 horas semanales, ni las 10 diarias, si lo hace se debe remunerar en concordancia con lo que establece el Código. Estas disposiciones se regulan en los artículos innumerados añadidos al CT (art. 47.1 y 47.2)

Adicionalmente la mencionada norma, agrega una licencia sin remuneración para el cuidado de los hijos, la cual se prevé para después de concluida la licencia por maternidad o paternidad, pueden de forma voluntaria acceder a nueve meses adicionales de descanso para atender al cuidado de los hijos, siempre que este período se solicite dentro de los primeros doce meses de vida de este (art. innumerado luego del 152 del CT).

Como puede notarse, todo lo anteriormente descrito configura un modelo rígido del trabajo que, ha procurado reivindicar las luchas de los colectivos, materializando una legislación que garantice la estabilidad laboral, acceso a derechos como la seguridad social, pagos de remuneraciones justas, etc. Sin embargo, no es menos cierto que como lo han mencionado expertos en capítulos anteriores, la rigidez absoluta, puede devenir en futuras vulneraciones a otros derechos, se incrementa la informalidad, el desempleo y otros problemas que afectan de forma directa a los trabajadores.

Según el INEC en el análisis de la evolución anual del mercado laboral (urbano rural) se han presentado los siguientes datos:

| Ecuador | Desempleo ⁷ | Subempleo ⁸ | Informalidad ⁹ |
|------------------------|------------------------|------------------------|---------------------------|
| Diciembre 2010: | 5% | 37,3% | 42,8% |
| Diciembre 2016: | 5,2% | 44,7% | 43,7% |

⁷ Desempleo: El desempleo es una situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles (oferta de empleo). En los países en desarrollo, el desempleo es un concepto que se refiere principalmente al mercado de trabajo formal, el cual suele ser más pequeño que el informal, incluso a veces de manera considerable. (Organización Internacional del Trabajo, 2014, p. 4)

⁸ Subempleo: situación que se da cuando el trabajador, desea trabajar más horas, estaba disponible para hacerlo y no había disponibilidad. Es un fenómeno tienen menor productividad, deben realizar actividades infra cualificadas. Asimismo el trabajador percibe remuneraciones inferiores al mínimo. (Greenwood-Mata, 1999)

⁹ Trabajo informal: Los trabajadores en el sector informal son todas aquellas personas que, durante un período de referencia especificado, trabajaron en por lo menos una empresa del sector informal, sin importar su situación en la ocupación ni si se trataba de puestos de trabajo principal o secundario. debe cumplir los siguientes requisitos:

- Tiene que ser una empresa no constituida en sociedad, lo cual significa que No es una entidad legal distinguible de sus propietarios, y
- Es propiedad de y controlada por uno o más miembros de uno o más hogares, y
- No es una cuasi sociedad: no lleva una contabilidad completa, incluido el balance general;
- Es una empresa de mercado: esto significa que vende al menos una parte de los bienes o servicios que produce. Por lo tanto, esto excluye a los hogares que emplean personal doméstico remunerado. (Organización Internacional del Trabajo, 2013)

| | | | |
|------------------------|-------------|--------------|--------------|
| Diciembre 2017: | 4.6% | 46,7% | 44,1% |
|------------------------|-------------|--------------|--------------|

Fuente: INEC

Realizado por: Estefany Poleth Narváez

Solo a modo referencial se han incluido tasas de desempleo, se ha basado los datos del INEC desde el 2010, ya que en años anteriores hay una brecha muy amplia de variación al haber aplicado distintas metodologías de encuesta.

Los resultados demuestran que no ha habido un cambio o reducción significativa en cuanto a desempleo; por el contrario se eleva el subempleo y la informalidad. Podría inclusive pensarse que los trabajadores que han perdido sus empleos formales o han pasado a formar parte de la población económicamente inactiva, tienen subempleos o se han dedicado al trabajo informal. Todo apunta a que, las políticas públicas y las normas de extrema rigidez no han logrado su objetivo de reducir el desempleo, subempleo e informalidad, sino por el contrario han ido al alza.

Luego del mandato de Correa, el 24 de mayo de 2017, llegó al poder por decisión popular, el licenciado Lenín Boltaire Moreno Garcés, de la misma ideología política que su predecesor Rafael Correa. Moreno, no ha realizado cambios sustanciales en la legislación laboral ecuatoriana, para los fines de este estudio.

2.1.3. Cuadros resumen

De la jornada ordinaria, nocturna y el descanso forzoso

Como se destacó en párrafos precedentes la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 semanales se reguló en Ecuador en el Siglo XX, se incluyen en el cuadro siguiente con fines académicos. Lo particular del caso ecuatoriano es la distinción de jornada para los empleados domésticos, quienes mantuvieron hasta el 2012 una jornada de 48 horas semanales y sólo 24 horas de descanso forzoso remunerado.

| Período de gobierno | Fecha | Jornada ordinaria | Descanso forzoso | Jornada nocturna | Jornada de empleados domésticos | Descanso forzoso de empleados domésticos |
|--|-------|------------------------------|--------------------------------------|------------------|------------------------------------|--|
| Rafael Correa/ Primer período | 2008 | 8 horas diarias/40 semanales | 48 horas consecutivas/ fin de semana | De 19h00 a 06h00 | 8 horas diarias/48 horas semanales | 24 horas consecutivas/ domingo |

| | | | | | | |
|---|------|---|--|---------------------|---------------------------------------|---|
| presidencial/ izquierda | | | | | | |
| Rafael Correa/ Primer período presidencial/ izquierda | 2009 | 8 horas diarias/40 semanales | 48 horas consecutivas/ fin de semana | De 19h00 a 06h00 | 8 horas diarias/48 horas semanales | 24 horas consecutivas/ domingo |
| Rafael Correa/ Segundo período presidencial/ izquierda | 2012 | 8 horas diarias/40 semanales | 48 horas consecutivas/ fin de semana | De 19h00 a 06h00 | 8 horas diarias/40 semanales | 48 horas consecutivas/ fin de semana |
| Rafael Correa/ Tercer período presidencial/ izquierda | 2016 | Reducción de jornada a 30 horas semanales por fuerza mayor, reducción de ingresos o pérdida (6 meses/ 6 meses + prórroga | 48 horas consecutivas/ fin de semana | De 19h00 a 06h00 | 8 horas diarias/40 semanales | 48 horas consecutivas/ fin de semana |

De la licencia por maternidad, paternidad y luto

Con respecto a la licencia de maternidad el CT hasta el 2008 contemplaba 10 semanas de descanso por parto; luego, en el 2009 se aumentan 2 semanas y se establecen casos específicos en los cuales puede extenderse el período de descanso por maternidad.

La jornada de lactancia era de 9 meses postparto un trabajo de 6 horas diarias, y aquellas mujeres que trabajaban en una empresa con lactarios (50 o + empleados) no tenían jornada reducida sino ciertos beneficios (guardería, alimentación, implementos); luego de la reforma del 2012 la jornada de 6 horas es por un año postparto.

Así también en el 2009 se toma en cuenta la importancia del rol paterno creando una licencia para el mismo que antes no existía. Esta nueva institución maneja casos específicos en los que se prevé una extensión del periodo por licencia de paternidad.

La licencia por luto está prevista en el CT desde el 97 pero se ha incluido en el siguiente cuadro con fines académicos.

| Período de gobierno | Fecha | Licencia maternidad | Jornada de lactancia | Licencia paternidad | Licencia por luto |
|--|-------|---|-----------------------------|--|-------------------|
| Rafael Correa/ Primer período presidencial/ izquierda | 2008 | 10 semanas | 6 horas diarias por 9 meses | No existía | 3 días hábiles |
| Rafael Correa/ Primer período presidencial/ izquierda | 2009 | 12 semanas Partos múltiples: 10 días + Hijo con discapacidad: 3 meses + | 6 horas diarias por 9 meses | 10 días Partos múltiples o cesárea: 10 días + Hijo prematuro o cuidado especial: 8 días + Hijo con enfermedad terminal: 25 días + | 3 días hábiles |
| Rafael Correa/ Segundo período presidencial/ izquierda | 2012 | 12 semanas Partos múltiples: 10 días + Hijo con discapacidad: 3 meses + | 6 horas por 12 meses | 10 días Partos múltiples o cesárea: 10 días + Hijo prematuro o cuidado especial: 8 días + Hijo con enfermedad terminal: 25 días + | 3 días hábiles |

Del sobrecargo por horas suplementarias, extraordinarias, nocturnas y del período vacacional

Estos sobrecargos y el período vacacional vienen legislados tal como se conocen hasta ahora desde el 97, pero con fines académicos se los ha incluido en este cuadro.

| Período de gobierno | Fecha | Vacaciones | Horas suplementarias | Horas extraordinarias | Horas nocturnas |
|---|-------|--|---|-----------------------|--------------------|
| Rafael Correa/ Primer período presidencial/ izquierda | 2008 | 15 días por un año completo de trabajo | <ul style="list-style-type: none"> ▪ No + de 4 al día y 12 semanales ▪ Remuneración + 50% | Remuneración +100% | Remuneración + 25% |

2.2. Caso Bolivia: 2006-2017, paradojas de un gobierno de izquierda

2.2.1. Antecedentes históricos

Durante el Siglo XIX (1825-1900), las relaciones laborales bolivianas, estaban sujetas al Código Civil. Con una economía debilitada y constituida por burgueses mineros, terratenientes; la clase media; y al final los campesinos, quienes eran brutalmente explotados sin que medie norma alguna (Antezana De Guzman, 2012, p. 68).

A partir de la explotación del caucho, se hace necesaria la promulgación de la Ley de Enganche (16 de noviembre de 1896); con la que medianamente se regulan ciertas condiciones del trabajo tales como; salario justo, garantía de retorno del trabajador; y, la prohibición de adelantar el sueldo, a fin de retener al trabajador hasta el cumplimiento de sus labores.

En una segunda etapa, durante el Siglo XX surgen entre otras, la Ley de Protección a Empleados de Comercio e Industria (1924), la cual ya reconoce una jornada ordinaria máxima de 8 horas, indemnizaciones por despido intempestivo e indemnizaciones por accidentes en el lugar de trabajo (P.68).

Dados los problemas económicos, sociales y políticos, sobre todo las revueltas impulsadas por los mineros y ferroviarios; se decidió crear la Ley General de Trabajo (LGT), mediante el Decreto Supremo de 24 de mayo de 1939, el cual fue elevado a ley el 8 de diciembre de 1942. Gracias a la promulgación de esta norma, se reconocen derechos y surgen principios propios del derecho laboral, tales como; in dubio pro operario, principio de continuidad de la relación laboral, principio de no discriminación, principio de primacía de la realidad, etc. En esta etapa, el proteccionismo al empleado, así como las garantías de un régimen rígido se implementaron. La mencionada LGT era reglamentada mediante el Decreto Supremo No 224 de 23 de Agosto de 1943 (actualizado hasta 1992); y se fue modificando mediante emisión de leyes y decretos, siempre con tendencias beneficiosas al trabajador, esto hasta que se dieron los cambios en las dinámicas del mercado internacional.

Dicha rigidez no duró mucho tiempo, puesto que Bolivia atravesaba graves problemas económicos, es así que mediante el Decreto Supremo 21060 del 29 de agosto de 1985, se establece la libre contratación, la libertad de precios y salarios, aplicando políticas fiscales y monetarias restrictivas. Mismas que buscaron el aumento de las inversiones y la integración de Bolivia a la economía global; y a su vez se instauraba un sistema liberal que, desconocía el contenido de la Ley General de Trabajo (LGT).

El desconocimiento a la LGT se da en el sentido de que a pesar de que el contenido del DECRETO 21060 tenía matices que iban en contra de lo establecido en la Constitución y de los derechos de los trabajadores, no fue impugnada. Aun cuando en el artículo 4 de la Constitución se indicaba que, *“los derechos que esta Ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario”*, el Decreto Supremo 21060 contemplaba; *artículo 55°.- Las empresas y entidades del sector público y privado podrán libremente convenir o rescindir contratos de trabajo con estricta sujeción a la Ley General del Trabajo y su Decreto Reglamentario [...]*, esto aparentemente en sujeción a lo que disponía la LGT y su reglamento, pero en la práctica se hacía caso omiso y no se regulaban las condiciones socio-laborales que garantizaran la continuidad de la relación de trabajo.

Asimismo en virtud de lo promulgado en el Decreto Supremo N° 22407 del 11 de enero de 1990, se da continuidad a las políticas conservadoras, reafirmando el contenido del controversial Decreto 21060 mencionado en líneas anteriores. Este en su artículo 39 indicaba lo siguiente:

“Artículo 39°.- En concordancia con el artículo 5to. del Título I, las remuneraciones a empleados y trabajadores serán establecidas entre las partes. Podrán convenirse o rescindirse libremente los contratos de trabajo, en conformidad a la Ley General del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias.”

Bajo estas líneas flexibilizadoras, se daban excesos justificando las arbitrariedades contractuales, burlando las obligaciones patronales y permitiendo que los derechos de los trabajadores sean renunciables, vacaciones sin remuneración, disminución de indemnizaciones por despido, tercerización, etc.

Bolivia, es un Estado plurinacional, que se mantuvo bajo el régimen anteriormente descrito, hasta cuando subió al poder Juan Evo Morales Ayma. Este mandatario obtuvo mayoría absoluta en diciembre del 2005; y, ascendió al poder oficialmente el 22 de enero del 2006, mismo que concluyó el 10 de noviembre de 2019, manejando durante todo el tiempo de su gobierno una ideología de izquierda, con su partido político Movimiento al Socialismo (MAS) (Mayorga, 2008, p. 21).

Morales, conocido por su discurso en pos de la representación de identidades y demandas campesinas, promueve la idea del fortalecimiento de organizaciones sindicales, movimientos sociales y pueblos indígenas (P.21-22), situación que le representó un aumento de popularidad en Latinoamérica.

2.2.2. Análisis evolutivo de la jornada laboral en Bolivia

La llegada de Morales a la presidencia, trajo evidentes cambios de índole normativa, específicamente en el ámbito laboral, cambios que procuraron mejorar las condiciones de los trabajadores. La orientación del MAS se fundamentaba en la idea de dismantelar las imposiciones de grupos neoliberales que implantaron la flexibilización del derecho del trabajo. Según Gómez y otros autores la mencionada flexibilización fue (Gómez et al., 2015, p. 18):

“[...] impuesta bajo el criterio de «la racionalidad del empleo», respondió de forma congruente a un escenario de correlación de fuerzas favorable a la patronal. En consecuencia, la política de flexibilización laboral profundizó las contradicciones sociales con el aumento de la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, que tuvo como telón de fondo el incremento del subempleo y el desempleo en los mercados de trabajo.”

Las reformas legislativas en Bolivia se han realizado mediante numerosos decretos, que para fines de este proyecto se desarrollarán aquellos en relación a las jornadas laborales, vacaciones, licencias y horas.

De las primeras acciones relevantes al tema, mediante el Decreto Supremo N° 28699 del 1 de mayo de 2006, Morales reglamenta la Ley General del Trabajo (LGT), derogando las disposiciones contrarias a la Constitución, la Ley y los derechos de los trabajadores, específicamente aquellas contenidas en los Decretos Supremos 21060 y 22407 (arts. 55 y 39 respectivamente).

El Mandatario reconocía que los anteriores gobiernos habían negado los derechos más básicos a los trabajadores bolivianos, por lo que debía tomar cartas en el asunto, garantizando una correcta aplicación de las disposiciones de este cuerpo normativo, creando condiciones favorables que permitan la estabilidad laboral y una coexistencia pacífica entre empleadores y trabajadores.

Según lo que ya se preveía en la LGT (1939), las jornadas laborales, son 8 horas diarias y 48 horas semanales, con lo cual se define un descanso forzoso de al menos 24 horas continuas. Así también se propone una jornada nocturna que cuenta como tal de 20h00 a 06h00 y que no puede exceder de 7 horas. Bolivia mantiene un régimen especial para la jornada de mujeres y menores de 18 años, que no puede exceder de las 40 horas semanales diurnas, es decir que hay un descanso forzoso para ambos grupos de 48 horas continuas.

Se impone para la jornada ordinaria, un descanso entre jornada que no puede durar menos de dos horas y no se pueden laborar más de 5 horas seguidas, indicándose que no se pagarán como

horas extraordinarias aquellas que el trabajador utilice para enmendar errores realizados durante su jornada.

Ha de resaltarse que al igual que el Ecuador, este país separa a los empleados domésticos del resto de trabajadores, ya que no tienen una jornada de 8 horas diarias. Según lo manifiesta el artículo 39 de la LGT, *“los domésticos no estarán sujetos a horario, acomodándose su trabajo a la naturaleza de la labor; pero deberán tener normalmente un descanso diario de 8 horas por lo menos, y de 6 horas un día de cada semana”*; esto quiere decir que se le habilita al empleador a disponer de la fuerza laboral doméstica a su antojo, en el horario que le apetezca y sin tener que pagar sobrecargos por horas nocturnas o extraordinarias.

Con respecto a las remuneraciones por horas extraordinarias, nocturnas y suplementarias, se puede decir que en el ordenamiento jurídico boliviano no se distinguen las suplementarias con esa denominación, y se establece un límite de dos al día, es decir que el empleador no puede obligarle al empleado a laborar más de 10 horas al día; esto específicamente se encuentra regulado por el artículo 55 de la LGT el cual indica:

“Artículo 55° Las horas extraordinarias y los días feriados se pagarán con el 100% de recargo; y el trabajo nocturno realizado en las mismas condiciones que el diurno con el 25 al 50%, según los casos. El trabajo efectuado en domingo se paga triple.”

Pasadas las 8 horas de jornada ordinaria, comienzan a computarse las horas extras, que en Bolivia se pagan al 100%, mientras que la jornada nocturna oscila entre un sobrecargo del 25 al 50%.

Dicho esto, se debe considerar que, al Mandatario boliviano le tomó desde su ascenso al poder, tres años para emitir el nuevo texto constitucional. Bajo los lineamientos de política de izquierda antes mencionados, se promulga la nueva Constitución, el 9 de febrero del 2009; en el cual se procura reafirmar y reivindicar los derechos de los pueblos indígenas, de los campesinos y trabajadores en general, conociéndosele como la Constitución Política Plurinacional de Bolivia, con la cual sobrevinieron nuevas disposiciones laborales.

Puede asegurarse que en comparación al texto constitucional anterior, la nueva Constitución boliviana reconoce los derechos de los trabajadores considerándolos la “principal fuerza productiva de la sociedad”, siendo que en la previa el trabajador era concebido como el “capital humano”¹⁰ (Pizarro Mendoza, 2009, p. 156).

Este texto es más detallado cuando habla de los derechos de los trabajadores, separando de los derechos sociales y económicos, los de la salud y seguridad social a los cuales les otorga una

¹⁰ Léase artículo 158

sección específica, así también los referentes a los derechos de los niños, adolescentes, adultos mayores, mujeres y personas con discapacidad. Lo particular de esta reforma constitucional es el capítulo completo que se agrega sobre los Derechos de las Naciones y Pueblos Indígenas originarios Campesinos (p. 156).

Es también importante recalcar que el derecho al salario justo, aunque estaba incluido en el anterior texto constitucional, era limitado a la responsabilidad del Estado (neoliberal) de crear condiciones para su acceso, cuestión que evidentemente no se cumplía al darle prioridad al empleador y al desarrollo de empresa.

Posterior a la emisión de la Constitución, mediante el Decreto Supremo N° 12 del 19 de febrero de 2009, se regula la conocida como “inamovilidad de la madre y del padre en el trabajo”, que impide que sean suspendidos, despedidos, o se les reduzca el salario, hasta que el hijo/hija cumpla un año de edad. Asimismo poco tiempo después y en complemento a lo anteriormente establecido, el Decreto Supremo N° 496, 1 de mayo de 2010, indica que en caso de incumplimiento de la inamovilidad laboral por parte del empleador, el Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social, impondrá al empleador en el plazo de 5 días hábiles a partir de la notificación, que se reincorpore al trabajador a su puesto, percibiendo los haberes y derechos sociales completos.

Es importante indicar, que la LGT ya preveía descansos para las mujeres embarazadas 15 días antes de dar a luz y de 45 después de hacerlo, tiempo que puede extenderse si se trata de enfermedad. Ellas tienen la garantía legal de conservar sus empleos, percibiendo el 50% del salario en este tiempo; para luego tener pequeños períodos de descanso para la lactancia, no menor a una hora diaria o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieron casos de enfermedad.

A Evo se le reconocía como un sindicalista, por lo que en sus trece años de mandato reguló toda forma de tercerización. Inició prohibiéndola totalmente en el 2006, pero con la aprobación del nuevo texto constitucional del 2009 logró legalizar sus intenciones de que toda empresa tercerizadora así como aquellas que contratan estos servicios, otorguen a los trabajadores todos los beneficios sociales establecidos por la LGT (Decreto Supremo N° 521, 26 de mayo de 2010), de esa manera no desmantelaba las pequeñas empresas tercerizadoras que brindaban servicios a grandes industrias y permitía que los trabajadores tuviesen acceso al goce de sus derechos .

El haber regulado las empresas tercerizadoras en lugar de suprimirlas, trae principalmente dos problemas; el primero es que Bolivia no cuenta con una estructura estatal que logre controlar y hacer cumplir las disposiciones de la normativa laboral; y, en segundo lugar, que, la norma exime del cumplimiento a las pequeñas empresas o de corta existencia y a las cooperativas

mineras, es decir que este tipo de empresa puede ejercer su actividad sin respetar los mínimos a los trabajadores, lo cual llega a perjudicar a un gran grupo de la fuerza obrera (Gómez et al., 2015, p. 30).

Ahora bien, en cuestiones de vacaciones la legislación laboral boliviana separa a los trabajadores en 4 grupos:

- Trabajadores que tuvieren más de un año ininterrumpido de servicio y menos de cinco, en una empresa, tendrán una semana de descanso anualmente.
- Trabajadores que tuvieren más de cinco años y menos de diez, tendrán dos semanas de descanso al año
- Trabajadores que tenga más de diez años y menos de veinte, tres semanas de vacaciones al año.
- Pasados los veinte años de trabajo, tendrán un mes de vacaciones.

Los empleados domésticos sin embargo, manejan otro régimen vacacional; es decir que por cada año completo de trabajo tienen 10 días de vacaciones (art. 38 LGT).

Asimismo, a través del Decreto Supremo N° 751, 26 de diciembre de 2010, se regula la jornada continua para el sector público, a fin de mejorar el servicio, disminuir costos, incentivando la productividad. Se impone una jornada de trabajo de ocho horas diarias de lunes a viernes, con treinta minutos de refrigerio por una sola vez al día, sin suspensión de actividades y de acuerdo al rol establecido. Esta figura tiene como antecedente la jornada discontinua para el sector público, la cual era de 08h30 a 12h30 y de 14h30 a 18h30.

Evo Morales es reelecto para su segundo mandato en el 2010; y, el Ejecutivo considera necesaria la derogación total del Decreto Supremo N° 21060 (1985) que, mantenía las herencias de los gobiernos pasados, y como se mencionó en párrafos precedentes restringía los derechos de los trabajadores.

Es así que mediante Decreto Supremo N° 861, el 1 de mayo de 2011 Evo Morales, eliminaba todos estos obstáculos que eran considerados una afrenta a los derechos, devolviendo beneficios sociales, regulación del trabajo con mejores y mayores medidas; y, restituyendo el fuero sindical, que brinda a los miembros y dirigentes garantías y estabilidad laboral, evitando su despido en el ejercicio de sus gestiones, sin las compensaciones debidas; así como también, impidiendo que se les prive de la libertad cuando se encuentran en cumplimiento de su labor sindical.

Un paso importante para la legislación laboral boliviana, es la creación de la licencia de paternidad, la cual se realizó mediante el Decreto Supremo N° 1212, 1 de mayo de 2012. Esto tenía como fin incentivar la protección de la madre y la recién nacida o nacido, impulsando la

responsabilidad familiar del padre al núcleo familiar en igualdad de condiciones. Luego de dar a luz la cónyuge o conviviente, el padre tendría 3 días hábiles de licencia.

Este país en cuanto a la licencia por luto no ha contemplado nada en absoluto hasta la fecha para el sector privado; por el contrario el Estatuto del Funcionario Público de Bolivia, en su artículo 48 indica lo siguiente:

“Artículo 48° (Licencias). Los servidores públicos tendrán derecho al goce y uso de licencias, con derecho a percibir el 100% de sus remuneraciones y sin cargo a vacaciones, en los siguientes casos: (...) c) Por fallecimiento de padres, cónyuges, hermanos o hijos: 3 días hábiles, debiendo el servidor público presentar la documentación pertinente dentro de los siguientes cinco días hábiles de ocurrido el suceso.”

Se prevé entonces, una licencia remunerada al 100% sin recargo a vacaciones de 3 días hábiles, para fallecimiento de cónyuges, padres, hermanos o hijos. Concretamente, las empresas privadas suelen aplicar esta disposición o aquellas previstas en sus reglamentos internos.

Como ha podido observarse, en el espectro de reformas realizadas en los 13 años de gobierno de Morales, la jornada laboral no ha sufrido mayor modificación. Lo que se hizo fue reintegrar la aplicación de una norma antigua (LGT), que en muchos aspectos no ha logrado avances en cuestiones de derechos. No todo lo realizado durante el prolongado mandato de este Presidente, fue bien recibido, y es que si bien las intenciones pudieron estar encaminadas a la mejora del derecho laboral, algunos autores no consideran que haya habido progreso.

En este sentido se demuestra que el incremento de uso de figuras como el trabajo eventual o la informalidad laboral, ha impedido que segmentos como los jóvenes tengan acceso a los beneficios otorgados por ley, y que en cuanto a la fuerza laboral adulta se refiere, los controles para evitar las extenuantes jornadas laborales y asegurar el pago de horas extraordinarias han sido nulas (Gómez et al., 2015, pp. 38-39).

Se asegura que en los últimos años se han presentado altas cantidades de trabajadores con enfermedades laborales, accidentes en el área de trabajo¹¹, factores que no han sido controlados de ninguna manera, demostrando de forma integral que las reformas laborales realizadas no han sido efectivas.

Se dio inicio a masivas migraciones internas del campo a la ciudad, aumentando la sobrepoblación en áreas urbanas, que como resultado tuvo la pérdida en la identidad indígena y sus prácticas agropecuarias en comunidad, las cuales el gobierno trataba de impulsar

¹¹ Ver gráfico 13 en (Gómez et al., 2015, p. 40)

manteniendo el desarrollo de la población económicamente activa en el área rural también (Pp.23-24).

Entonces quiere decir que, la población económicamente activa se concentró en el área urbana y se mantuvo estática en la rural; este panorama a pesar de haber disminuido la tasa de desempleo, choca con lo que demuestran otras estadísticas acerca del salario percibido, por lo que, si bien es cierto las personas cuentan con un empleo, este o no es estable o se trata de actividades artesanales que no permiten el acceso a mejores remuneraciones o beneficios.

Se resalta que se ha comprobado un aumento notorio en el empleo en el sector público, lo cual responde al incremento de la burocracia, que genera costos estatales demasiado altos; así como también una flexibilización laboral en el sector público, con baja estabilidad en los trabajos y la utilización de figuras como contratos eventuales o de consultoría para evitar los costos de indemnizaciones por despidos (p.23).

Ahora bien, al igual que para el caso Ecuador, de forma breve se describirá en el siguiente cuadro el avance del desempleo e informalidad; sin embargo, es importante mencionar que para Bolivia no se han incluido estadísticas de subempleo, dado que la metodología de cálculo es muy diferente y hay una variación que no permite comparación.

| Bolivia | Desempleo | Informalidad |
|------------------------|-------------|--------------|
| Diciembre 2010: | 6,5% | 56% |
| Diciembre 2016: | 4,1% | 74% |
| Diciembre 2017: | 4% | 74% |

Fuente: CEPAL y CEDLA (Centro de Estudios para el Desarrollo Laboral y Agrario)

Realizado por: Estefany Poleth Narvárez

En relación a Latinoamérica como ha podido observarse en el cuadro, la tasa de desempleo de Bolivia estuvo entre las más bajas en los últimos años, los datos provistos por la CEPAL muestran que la tasa de desempleo en Bolivia fue de 4%, menor al promedio de 6,2% en la región; sin embargo debe resaltarse que por el contrario la tasa de informalidad mantiene un porcentaje muy alto, de hecho está considerado como los más elevados en la Región Andina (Foronda & Alcaraz, 2015).

El problema de los cálculos realizados en estudios estadísticos en este país, se dan según Foronda y Alcaraz (2015), entre otras por la siguiente razón:

“[...] únicamente se tiene la información de la duración del desempleo de aquellas personas que se encuentran desempleadas al momento en el que se realiza la encuesta, es decir, no se toma en cuenta la duración del desempleo de aquellas personas que ya se encuentran trabajando, y como resultado, la información muestra duraciones truncadas en el momento de la encuesta.[...]”

Así también no se figuran otras variables que modifican los resultados, es claro que aun con este índice tan inferior que puede tranquilamente competir con países como Suiza, puede decirse con toda seguridad que la economía boliviana se encuentra lejos de parecerse a la del país mencionado. Los resultados indican que aquellos que alguna vez tuvieron un empleo formal y fueron despedidos, se han unido a las cifras de informalidad (57,6% en el 2013) y subempleo.

Luego de el presente análisis reformativo, se comprende que el régimen laboral que se ha manejado en ambos períodos presidenciales de Evo Morales, ha sido de tendencia flexible aun cuando en sus promesas de gobierno y durante su mandato mantuvo un discurso de izquierda.

2.2.3. Cuadros resumen

De la jornada ordinaria, nocturna y el descanso forzoso

Si bien las jornadas laborales en Bolivia no han cambiado desde el Siglo XX reafirmadas por la creación de la LGT, se han incluido en el presente cuadro con fines académicos. Lo particular de Bolivia es que establece una diferencia para mujeres y jóvenes menores de 18 años, su jornada no puede exceder las 40 horas semanales.

| Período gobierno | Fecha | Jornada ordinaria | Descanso forzoso | Jornada nocturna |
|--|-------|---|---|------------------|
| Evo Morales/ Primer período presidencial/ izquierda | 2006 | 8 horas diarias/48 semanales 40 horas semanales para mujeres y menores de 18 años | 24 horas consecutivas/ domingo 48 horas consecutivas para mujeres y menores de 18 años | De 20h00 a 06h00 |

De la licencia por maternidad y paternidad

A diferencia de otros países estudiados en este proyecto, Bolivia no ha realizado cambios a la licencia por maternidad desde la promulgación de la LGT, sin embargo, en el segundo mandato de Morales (2012) se reconocen 3 días de licencia de paternidad.

Con respecto a licencia por luto no se ha previsto para el sector privado, sin embargo suele aplicarse lo establecido para el sector público (3 días hábiles).

| Período gobierno | Fecha | Licencia maternidad | Jornada de lactancia | Licencia paternidad | Licencia por luto |
|--|-------|--|--|---------------------------------------|----------------------------------|
| Evo Morales/ Primer período presidencial/ izquierda | 2006 | 15 días antes de alumbramiento/ 45 días después (con pago del 50% de remuneración) | Descanso entre jornada de al menos una hora al día | No existía | No existe para el sector privado |
| Evo Morales/ Primer período presidencial/ izquierda | 2009 | 15 días antes de alumbramiento/ 45 días después (con pago del 50% de remuneración) | Descanso entre jornada de al menos una hora al día | No existía | No existe para el sector privado |
| Evo Morales/ Segundo período presidencial/ izquierda | 2012 | 15 días antes de alumbramiento/ 45 días después (con pago del 50% de remuneración) | Descanso entre jornada de al menos una hora al día | 3 días hábiles desde el alumbramiento | No existe para el sector privado |

Del sobrecargo por horas extraordinarias, nocturnas y períodos vacacionales

Con respecto a las horas extraordinarias y nocturnas así como los períodos vacacionales tampoco han cambiado desde la promulgación de la LGT, pero con fines académicos se las ha incluido en el siguiente cuadro.

| Período gobierno | Fecha | Vacaciones | Horas extraordinarias | Horas nocturnas |
|---|-------|--|--|---------------------------|
| Evo Morales/ Primer período presidencial/ izquierda | 2006 | <ul style="list-style-type: none"> ▪ De 1 a 5 años = 1 semana. ▪ De 5 a 10 años = 15 días ▪ De 10 a 20 años = 20 días ▪ Más de 20 años = un mes Para empleados domésticos por un año completo de trabajo tienen 10 días. | Toda hora extra tiene remuneración +100%. El trabajo en domingo se paga al triple | Remuneración + 25% al 50% |

2.3. Caso Perú: 2007-2017 bajo un régimen flexibilizador

2.3.1. Antecedentes históricos

Para Perú el surgimiento de las relaciones económicas y jurídicas capitalistas se da al igual que en los anteriores dos países a través de conflictos en el Siglo XIX. Los cambios en la órbita laboral tienen su nacimiento en el colonialismo español y el capitalismo inglés, que tenían una variedad de relaciones sociales de producción, de las cuales surge una pugna entre capital y trabajo (Motta Villegas, 2018, p. 215).

Para inicios del Siglo XX, comienza a materializarse la libertad de trabajo, específicamente en las ciudades grandes, en las que se industrializaba el mercado textil y alimenticio; sin embargo para los jornaleros en haciendas el escenario era distinto, ya que eran sometidos a trabajos forzosos. Es por este motivo que se propone regularizar la situación de los trabajadores, pero el proceso legislativo se ve interrumpido por la crisis económica de 1904.

El descontento social se levantó en protesta con la huelga de los trabajadores portuarios del Muelle y Dársena del Callao (del 4 al 23 de mayo 1904). Durante estos sucesos hubo represión hacia los protestantes y la muerte del conocido mártir obrero, el estibador Florencio Aliaga (Basadre, 1968, citado en Motta. P.217).

Ante todo el caos que vivía el pueblo peruano, surge la propuesta de una serie de proyectos legislativos, a fin de regular los conflictos laborales mediante acuerdos, diálogos, normas protectoras de los trabajadores, su seguridad y salud. Se promulga así la primera norma laboral plasmada en la Ley No.1378 (1911), aunque según Motta, podría decirse que años antes ya se había expedido normas que regulaban medianamente la relación de los trabajadores y empleadores.

Con respecto a la constitucionalización de los derechos del trabajo, puede decirse que en el caso peruano fue en la Constitución de 1920, en la que se incluyen ciertos derechos tales como; la seguridad, salud e higiene en el trabajo, las jornadas laborales y las remuneraciones. En este texto constitucional se establecía por primera vez la libertad de trabajo, dándole al Estado la obligación de legislar las condiciones máximas de trabajo, considerando sexo, edad, naturaleza de la actividad económica, etc. (Salazar, 2009, p. 168).

Las novedades jurídicas que aporta la Constitución, surgen en un contexto internacional post Primera Guerra Mundial, donde se incrementaban los movimientos socialistas y los ya mencionados movimientos laborales europeos. Coincide entonces con la promulgación de la

famosa Constitución de Querétaro (1917) y la Weimar (1919), que influyen evidentemente en la normativa peruana, aportando de gran manera con el contenido social.

Más adelante en 1933, se crea una nueva Constitución, que al igual que su predecesora incluye los derechos a la libertad de trabajo, jornadas máximas, condiciones del lugar de trabajo y específicamente la prohibición de celebrar contratos que restrinjan derechos civiles, políticos y sociales del trabajador. Este texto se configura como un híbrido que recoge tanto ideas liberales como socialistas (P.170).

En años posteriores Perú sufre un golpe de estado, y se inicia una dictadura que llevó al país nuevamente a sumirse en la crisis. De estos eventos como era de esperarse se levantan graves protestas que llevan al gobierno a convocar una nueva Constituyente (1979). Esta Carta recoge un amplio abanico de derechos a los trabajadores, en particular trayendo de forma expresa una jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales, pago por sobretiempo, pago de descanso remunerado, vacaciones, entre otros beneficios (P. 174); que se encuentran alineados con el Derechos el Trabajo Internacional, tras la Segunda Guerra Mundial con la Declaración Universal de Derechos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales. Desafortunadamente los preceptos de esta Constitución serían modificados en el ascenso al poder de Fujimori (1990), que claramente incluye reformas restrictivas de derechos, con lo que se da inicio a la flexibilización del derecho laboral peruano.

La reforma fue tan radical que implicó un cambio de modelo que pasó de ser tutelado por un Estado protagonista, a uno que redujo su espectro proteccionista desde el campo individual hasta el colectivo. En palabras de la OIT; *es un proceso tan profundo como el emprendido por Pinochet, que comenzó en las relaciones individuales y luego abarcó todo: las relaciones colectivas, la seguridad social en salud y pensiones, el derecho procesal y el rol administrativo del Estado* (Rodríguez Gamero, 2011, p. 95).

En su década de gobierno, Fujimori impuso un régimen autoritario con medidas laborales que ocasionaron una regresión muy agresiva de derechos, mediante el Decreto Legislativo No.728 del 27 de marzo de 1997 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral). Primeramente extendió un sinnúmero de opciones para la contratación temporal, habilitando la flexibilización de la jornada, facilitando los despidos individuales y colectivos sin indemnizaciones. Adicionalmente, a través de la regularización de la conocida como “Formación Laboral” (art.10), se hacían contrataciones de jóvenes sin garantías ni beneficios, inclusive usando esta modalidad para contratar a empleados mayores y despedirlos sin indemnización (p. 95).

Es de mencionar que durante este mandato, se extendió sin límite alguno la tercerización e intermediación, haciendo renunciables derechos adquiridos por los trabajadores.

La falta de control del casi inexistente Ministerio de Trabajo hacía lo suyo permitiéndole al empleador modificar de forma unilateral las condiciones de contrato (p. 96). Al parecer por más de que la norma camuflara los defectos y perjuicios que se ocasionaba, la práctica del derecho laboral se hacía en detrimento al trabajador, esto indica que el valor económico del trabajo y el rol del empleado dentro de la empresa disminuyeron drásticamente.

2.3.2. Análisis evolutivo de la jornada laboral en Perú

Para el estudio del caso peruano, al igual que el boliviano primero debe mencionarse que las reformas se han realizado a través de decretos. El primer mandato objeto de este proyecto es el de Alan Gabriel Ludwig García Pérez, quien ascendió al poder el 28 de julio del 2006 hasta el 28 de julio del 2011, con su partido político conocido como Alianza Popular Revolucionaria Americana (APRA), de ideología centro izquierdista (Gutiérrez, 2007).

Alejando este análisis de los escándalos de corrupción que condujeron a su suicidio, es importante mencionar que en su período de gobierno no se realizaron modificaciones a las jornadas laborales, las cuales continuaban iguales desde que se promulgó la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobretiempo contenida en el Decreto Legislativo No 854 (01.10.1996) modificado por la Ley No 27671 (21.02.2002), en el que se reafirma que la jornada laboral para mayores de edad será de 8 horas diarias y con un máximo de 48 horas semanales, lo que quiere decir que existe un descanso forzoso de 24 horas ininterrumpidas.

En este se fija un tiempo de 45 minutos para el refrigerio para jornada continua, que por convenio puede ser superior, tiempo que no forma parte del conteo de horas trabajadas, igualmente salvo convenio colectivo.

En el caso de la jornada nocturna, en Perú comprende desde las 22h00 hasta las 06h00, la remuneración tiene un sobrecargo del 35% sobre la hora ordinaria; y, deben en la medida de lo posible organizarse en horarios rotativos, para evitar que el trabajador mantenga de forma fija este tipo de horarios.

Es importante mencionar que el Decreto indica que el trabajo adicional a la jornada ordinaria debe ser voluntario; y, el valor de las horas extras, equivale a un sobrecargo del 25% sobre el valor de la ordinaria, fijado para las dos primeras horas, aumentando para las siguientes a una sobretasa del 35%. Debe apuntarse que las horas extras en la semana laboral no pueden exceder las 4 horas diarias, ni de un tercio del total de horas ordinarias en un mes (64 horas al mes). De ser el caso en el que el trabajador labore en su día de descanso forzoso, este tendrá una remuneración con el recargo del 100%.

Asimismo, Perú contempla un período de vacaciones de treinta días calendario por cada año completo de un año (Desde el Decreto Legislativo N° 713 08/11/1991, no se ha modificado). Este descanso vacacional es remunerado y debe ser ininterrumpido, sin embargo se prevé que mediante acuerdo entre las partes puede dividirse en períodos no inferiores a 7 días.

Ahora, si bien es cierto la jornada laboral no sufrió cambios en este período de gobierno mediante la Ley N° 29409 (20/09/2009), se crea la licencia de paternidad remunerada de 4 días hábiles para los trabajadores del área pública y privada. La norma indica que el trabajador debe comunicar al empleador al menos con 15 días de anticipación la fecha probable de parto de su cónyuge o conviviente, pero que puede escoger desde qué día se comienza a computar la licencia, siendo posible desde la fecha de alumbramiento o desde que sean dados de alta tanto la madre como el niño/a. Hasta este punto llegamos sobre el mandato de García, para continuar con Humala.

Para el siguiente período presidencial llega al poder, Ollanta Moisés Humala Tasso (del 28 de julio del 2011 al 28 de julio del 2016) con el Partido Nacionalista Peruano, creando alianzas con el partido Gana Perú, igualmente de ideología izquierdista. Muy a pesar de su discurso socialista, Ollanta mantuvo los lineamientos flexibilizadores de sus predecesores, conservando la tendencia de gobernar el país con “piloto automático” desde la derecha (Muñoz & Guibert, 2016, p. 314).

Dando inicio al análisis reformativo de este período presidencial, que sería el último pertinente para este proyecto, podemos mencionar que Humala perdió liderazgo y se le conoció como un Presidente sin iniciativa, incapaz de explicar a sus administrados las decisiones importantes que tomaba. Se ha podido observar una gran debilidad institucional y la inevitable desconfianza de los peruanos en su administración; sin embargo, a pesar de no ser un tema relevante para este proyecto es necesario dejar claro el contexto socio-político en el que se dan las reformas laborales atinentes a este estudio.

Humala, toma en cuenta que a la mujer trabajadora, específicamente a aquella en estado de gestación o en periodo de lactancia, se le reconoce una protección reforzada. Es por este motivo que, mediante la Ley N° 29896 (07/07/2012), impone la obligación de las instituciones del sector público y privado que tengan más de veinte mujeres trabajadoras en edad fértil, de incluir en sus instalaciones lactarios para promover la lactancia materna y evitar las discriminaciones y vulneración de derechos de las mujeres madres. Acerca de las licencias por maternidad las reformas se hicieron con posterioridad, situación que analizaremos en párrafos siguientes.

Poco tiempo después en el 2013, mediante la Ley N° 30012 se concede una licencia a los trabajadores para que puedan atender a familiares directos que se encuentran con enfermedades,

necesiten rehabilitación o estén en estado grave o terminal. Este permiso puede ser hasta de 56 horas consecutivas, que se descuentan de las vacaciones o mediante horas extraordinarias previo acuerdo. Asimismo el empleador puede conceder horas adicionales de licencia a las que prevé la norma, pero siempre deben poder descontarse del período vacacional o devengarse con horas extras de trabajo.

El Primer Mandatario en ese mismo año mediante la Ley No 29981 creó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), quitándole al Ministerio del Trabajo la tarea de inspeccionar el cumplimiento de normas laborales.

Según lo indican críticos y expertos este era un ente burocrático y tan grande como el Ministerio, que no realizaba de forma eficiente la labor que le fue entregada, aparte de haberse arrogado competencias que no le correspondían por ley (Fernández-Maldonado Mujica, 2015). Posteriormente fue aprobada la Ley No 30288 (16 de diciembre de 2014), la que promovió la reducción de los derechos sociales de los jóvenes, presentándose en un inicio como una reforma que facilitaba el acceso al trabajo para jóvenes de 18 a 24 años; y, según lo explicaba el Ministerio de Economía y Finanzas, la norma plantea ciertas seguridades o candados si se quiere para evitar que las empresas abusen de la figura de contratación juvenil plasmada en la “Ley Pulpín”.

“Este régimen que buscaba combatir la informalidad, recortaba las vacaciones de 30 a 15 días para los trabajadores de 18 a 24 años, y los privaba del derecho a recibir dos gratificaciones anuales y compensación por tiempo de servicios.

El grado de informalidad en Perú es uno de los más elevados en la región, alcanzando alrededor del 60% de nuestro PBI. Muchos especialistas y representantes del sector formal están convencidos de que para avanzar hacia la formalización se requiere la eliminación de barreras burocráticas, tributarias y laborales, entendiéndose por esto último la disminución de “sobrecostos” laborales.” (Muñoz & Guibert, 2016, p. 315)

En la práctica esta norma brindaba beneficios tributarios a las empresas que la aplicaban, se reemplazaban a los trabajadores fijos en otras modalidades contractuales, se pagaban menores salarios por la misma carga laboral y no había controles al respecto. La Ley Pulpín, provocó levantamientos de grupos juveniles y es por este motivo que se decidió derogarla el 26 de enero de 2015, al reconocerla como vulneratoria de derechos.

Ahora bien, luego de haber mencionado a breves rasgos algunas de las decisiones más criticadas del gobierno de Ollanta, debemos retomar las reformas realizadas en relación a las licencias por maternidad. El ordenamiento jurídico peruano en la Ley N° 26644 (27/06/1996) ya preveía una

licencia pre-natal de 45 días y una de 45 días post-natal, estos días de descanso remunerado podían acumularse para gozarlos después del parto.

Adicionalmente, la Ley N° 27240 (1999), se le otorgaba a la mujer luego del parto, permisos para la lactancia de una hora al día entre jornada, pudiendo extenderse por una hora adicional para partos múltiples, esto hasta que el niño/a cumpliera un año.

Es de resaltar que más adelante, estos beneficios se mejorarían aumentando la licencia pre-natal de 49 días y una de 49 días post-natal (Ley N° 30367 del 25/11/2015, modifica la Ley 728, Ley de Fomento del Empleo); sin embargo los descansos entre jornada para la lactancia se mantuvieron iguales.

Acerca de las licencias por luto, situación analizada con respecto a los otros 3 países, al igual que el caso boliviano, Perú no prevé período de descanso alguno dado el fallecimiento de cónyuges o familiares para el sector privado. Sin embargo, la legislación establece para el sector público en el Decreto Supremo No. 005-90-PCM, en sus artículos 110 y 112 para ser exactos, que habrá licencias de 5 días hábiles en caso de fallecimiento del cónyuge, padres, hijos o hermanos y que también se dará una prórroga de ocurrir en un lugar geográficamente distinto al lugar de trabajo del servidor público. Las empresas privadas suelen aplicar la misma medida para sus empleados o a su vez, lo que tengan previsto sus reglamentos internos.

Luego de descrita la última reforma atinente a esta investigación, hemos de indicar que durante estos años, independientemente del partido político de turno, Perú se ha mantenido en la flexibilidad laboral, sin alterar la jornada laboral, descansos obligatorios y remuneraciones por horas extraordinarias; por el contrario se ha tomado a la ligera el uso desmedido de figuras que no brindan estabilidad laboral a los trabajadores, y se ha burocratizado el sistema impidiendo el acceso efectivo a la justicia.

Puede afirmarse que las modalidades contractuales temporales se incrementaron, con contratos por obra, intermitentes, estudiantiles, de capacitación, de temporada, etc. y se ha regularizado la subcontratación y tercerización. Si bien se han aumentado 8 días en la licencia por maternidad, el resto de instituciones se han mantenido iguales desde los noventa.

Para el caso peruano con respecto al desarrollo del desempleo, subempleo e informalidad el INE indica:

| Perú | Desempleo | Subempleo | Informalidad |
|------------------------|-------------|--------------|--------------|
| Diciembre 2010: | 5,8% | 52,6% | 77,1% |
| Diciembre 2016: | 4,2% | 44,9% | 72% |
| Diciembre 2017: | 4,1% | 44,7% | 72,5% |

Fuente: INE

Realizado por: Estefany Poleth Narváez

Así como en el caso boliviano, para Perú la reducción de la tasa de desempleo ha traído consigo, que la calidad del empleo también disminuya, aumentando significativamente el porcentaje de informalidad laboral. Las personas optan por trabajar por cuenta propia, causando inclusive perjuicios tributarios; y, el uso de modalidades contractuales temporales junto a la falta de control por parte del ente responsable ha viabilizado la precarización laboral. Lo dicho indica que el empleo en un régimen flexible ha logrado disminuir los niveles de desempleo de forma adecuada, por que a la par se han incrementado el subempleo y la informalidad.

2.3.3. Cuadros resumen

De la jornada ordinaria, nocturna y el descanso forzoso

Se ha considerado que no han sido modificaciones propias de los períodos de gobierno analizados, puesto que la jornada ordinaria, descanso forzoso y jornada nocturna se han mantenido iguales desde hace años, pero con fines académicos se los ha incluido en el siguiente cuadro.

| Período gobierno | Fecha | Jornada ordinaria | Descanso forzoso | Jornada nocturna |
|--|-------|------------------------------|--------------------------------|------------------|
| Alan Gabriel Ludwig García Pérez/ centroizquierda | 2006 | 8 horas diarias/48 semanales | 24 horas consecutivas/ domingo | De 22h00 a 06h00 |

De la licencia por maternidad y paternidad

| Período gobierno | Fecha | Licencia maternidad | Jornada de lactancia | Licencia paternidad | Licencia por luto |
|--|-------|--|--|---------------------------------------|----------------------------------|
| Alan Gabriel Ludwig García Pérez/ centroizquierda | 2006 | 45 días pre-natal/ 45 días post-natal | Descanso entre jornada de al menos una hora al día | No existía | No existe para el sector privado |
| Alan Gabriel Ludwig García Pérez/ centroizquierda | 2009 | 45 días pre-natal/ 45 días post-natal | Descanso entre jornada de al menos una hora al día | No existía | No existe para el sector privado |
| Ollanta Moisés Humala Tasso/ izquierda | 2012 | 45 días pre-natal/ 45 días post-natal | Descanso entre jornada de al menos una hora al día | 4 días hábiles desde el alumbramiento | No existe para el sector privado |
| Ollanta Moisés Humala Tasso/ izquierda | 2015 | 49 días pre-natal/ 49 días post-natal | Descanso entre jornada de al menos una hora al día | 4 días hábiles desde el alumbramiento | No existe para el sector privado |

Acerca de las licencias por maternidad y paternidad, se puede observar que particularmente en Perú son las únicas que se han desarrollado. Para los padres implicó un cambio desde el gobierno de García al de Humala, este último consideró la relevancia que tiene el rol del padre en el parto otorgándole una licencia de 4 días.

Así también, para la licencia de maternidad implicó un aumento en el mandato de Humala, aun cuando se trató de 8 días.

Del sobrecargo por horas suplementarias, extraordinarias y nocturnas y del período vacacional

Al igual que en cuando se habló de la jornada ordinaria; para el sobrecargo de las horas suplementarias, extraordinarias y nocturnas así como para el período vacacional, no ha habido cambios.

| Período gobierno | Fecha | Vacaciones | Horas suplementarias | Horas extraordinarias | Horas nocturnas |
|--|-------|---|---|---|--------------------|
| Alan Gabriel Ludwig García Pérez/ centroizquierda | 2006 | 30 días calendario por cada año completo de servicios | Sobrecargo del 25% para las dos primeras y las siguientes con sobrecargo del 35%. (no pueden superar las 4 al día | El trabajo en domingo o feriado se paga con sobrecargo del 100% | Remuneración + 35% |

2.4. Caso Colombia: 2002-2017, la continuidad del régimen flexible

2.4.1. Antecedentes históricos

Ya hemos dicho en varias ocasiones a lo largo de esta investigación, que el surgimiento del nuevo derecho laboral dejaba de lado su origen de carácter civil, para adquirir la importancia de una relación laboral. Entonces es que en Colombia comienzan a surgir las primeras normas referentes al trabajo por cuenta ajena, y en 1938 se crea el Ministerio de Trabajo; es recién en el anterior siglo que se promulga el Código Sustantivo del Trabajo (1950)¹².

Este Código tiene como antecedente el conocido como “El golpe de Pasto” (1944) en el cual se da un mayor intervencionismo estatal en las relaciones obrero-empleador; para luego sufrir reformas con tendencia flexibilizadora a fin de estar acorde a las nuevas demandas del comercio y la economía mundial. Estas medidas incluían la eliminación de ciertas garantías de los trabajadores que se consideraban excesivas para el mercado colombiano, las cuales se condensaron en la Ley 50 de 1990 (Jassir, 2010, pp. 61-63).

En palabras del entonces Ministro de Trabajo, Francisco Posada de la Peña:

“Creemos que la reforma al régimen laboral vigente es uno de los pasos trascendentales que ha dado el país en la búsqueda de unas condiciones que le permitan a nuestra nación incorporarse en el mercado internacional, acomodar también toda nuestra estructura a la política de apertura económica” (citado en Jassir, 2010. p.63).

La mencionada norma (Ley 50) incluye varias instituciones que se han considerado precarizadoras del trabajo entre las que más destacan están; el contrato a tiempo fijo (no superior a tres años), y la contratación temporal con la que se establecen las empresas de servicios temporales, que básicamente son compañías tercerizadoras. El particular de estos servicios es que se les caracteriza como de índole comercial en la práctica, esto quiere decir que se disminuyen los costos administrativos y no tienen que indemnizar a los trabajadores cuando hay despidos intempestivos (Vélez, 2014, p. 107).

Según Jassir (2010.p. 68), muy a pesar de que las tendencias flexibilizadoras y de apertura del mercado laboral que ha sufrido Colombia, es necesario mencionar que la Corte Constitucional en su jurisprudencia ha delimitado ciertas instituciones tales como, el fuero de maternidad, los ajustes salariales, el despido de trabajadores sindicalizados, el despido de trabajadores disminuidos físicamente, y el otorgamiento de intervenciones y medicamentos excluidos del plan obligatorio de salud, entre otros.

¹² El Código Sustantivo del Trabajo Colombiano corresponde a la ley 141 de 1961 que adoptó como legislación permanente lo establecido en los decretos 2663 y 3743 de 1950

Dentro de esa línea de pensamiento neoliberal que se ha mantenido, debe presentarse el contexto en el que se encontraba Colombia antes de entrar a analizar las reformas realizadas en el período de Uribe.

El mandatario Andrés Pastrana Sarango (1998-2002) durante su gobierno, sus peores resultados fueron en el área laboral. Durante los 4 años de presidencia se dieron las más altas tasas de desempleo de la historia colombiana, que evidentemente se acompañaron de graves índices de informalidad y subempleo, debido al aumento de la participación laboral de jóvenes y mujeres en su mayoría. La desaceleración de la economía en el país generó dificultades en las familias, obligando a otros miembros del hogar a buscar empleo, pero desafortunadamente no se estaban generando suficientes puestos (Villegas, 2003, p. 93).

“Las características de las personas desempleadas muestran que los jóvenes, las mujeres y los menos capacitados fueron quienes más sufrieron de desocupación. De hecho, en promedio en el cuatrienio, casi el 40% de los desempleados fueron jóvenes entre 18 y 24 años de edad (más de 50% fueron mujeres) y el 58% de la población desempleada tenía un nivel máximo de educación secundaria (completa o incompleta), lo que sugiere que los jóvenes bachilleres de los últimos años no encuentran trabajo y tampoco continúan estudios universitarios o tecnológicos” (p.94)

Básicamente los programas instaurados para disminuir las altas tasas de desempleo, subempleo e informalidad no resultaron, heredando un contexto económico, social y político complicado al siguiente gobierno estructurado en políticas laborales flexibles.

2.4.2. Análisis evolutivo de la jornada laboral en Colombia

Para el caso Colombia, enfocaremos la atención primeramente en el gobierno de Álvaro Uribe Vélez, quien ascendió al poder el 20 de julio del 2002 para mantenerse en él hasta el 2010, con su partido político Centro-Democrático, de ideología de centroderecha. Según lo indica Vides, durante este gobierno se impulsó la fuerza militar para brindar a la ciudadanía una sensación de seguridad y abrió el mercado laboral, estableciendo medidas flexibilizadoras que hiciesen más competitivo al país, impulsando las inversiones extranjeras.

Tomamos en este caso las reformas desde el 2002 para no perder la continuidad a medio gobierno de Uribe; y, es de recalcar que las reformas de su período de gobierno, se dieron en este año, por lo que para los fines de esta investigación se debe retrotraer este análisis a dicho año.

La jornada laboral en Colombia, es de 8 horas diarias y 48 horas semanales (art.161 CST), imponiendo un descanso obligatorio remunerado de 24 horas consecutivas, que en el caso de

requerirlo previo acuerdo entre las partes, podrá extenderse con el recargo de ley. Las horas extraordinarias, que no pueden exceder de las 12 en la semana, deben ser remuneradas con un sobrecargo del 25% para horario diurno y del 75% para el nocturno.

El texto vigente desde 1951 hasta 1990 indicaba lo siguiente:

“Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las excepciones que a continuación se enumeran:

- a). En las labores agrícolas, ganaderas y forestales la jornada máxima es de nueve (9) horas al día y de cincuenta y cuatro (54) a la semana;
- b). En las actividades discontinuas o intermitentes y en las de simple vigilancia, la jornada ordinaria no puede exceder de doce (12) horas diarias.
- c). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;
- d). En los trabajos autorizados para menores de diez y seis (16) años, las labores no pueden exceder de seis (6) horas diarias.”

Presupuestos que irrumpían con los principios básicos del derecho laboral, planteando jornadas extensas para ciertas actividades económicas, constituyéndose como contrarias a la Constitución y a instrumentos internacionales, por lo que en el texto actual se ha eliminado aquellas disposiciones vulneratorias de derechos mediante la Ley 789 (2002) quedando como texto final:

“Artículo 161. Duración.

La duración máxima legal de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:

- a) En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el Gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;
- b) La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:
 1. El menor entre doce y catorce años sólo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro (4) horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.
 2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años sólo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.
 3. La jornada de trabajo del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) a la semana. [...]

Mediante la misma norma enunciada en párrafos anteriores (Ley 789) se redujeron las remuneraciones por horas nocturnas, modificando dicho horario, por lo tanto, las horas nocturnas comenzaban a contar desde las 22h00, en lugar de desde las 18h00; asimismo las

remuneraciones por trabajos dominicales y en días feriados bajaron en un 25%, determinando que se pagan con un sobrecargo de 75% y ya no al 100%.

Asimismo el CST, prevé un período de descanso vacacional de 15 días hábiles consecutivos por cada año completo de servicios que, se debe mencionar aun cuando no se trate de una reforma; se maneja una disposición diferente para profesionales y ayudantes privados en la lucha contra la tuberculosis y aquellos que aplican rayos x, disponiendo de 15 días hábiles de vacaciones cada 6 meses de servicio (art.186).

Con respecto a las licencias por maternidad se contemplaba un descanso a partir del parto de 12 semanas (desde 1950 Decreto 2663); y, mediante la Ley 755 del 23 de julio del 2002 se indicó lo siguiente acerca de la licencia de paternidad:

“**Artículo 1º.** Modifícase el párrafo del artículo 236 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual quedará así:

La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a cuatro (4) días de licencia remunerada de paternidad, en el caso que sólo el padre esté cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud. En el evento en que ambos padres estén cotizando al Sistema General de Seguridad Social en Salud, se concederán al padre ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad.”

Esto fue declarado inconstitucional parcialmente mediante sentencia (Sentencia C-174/09), ya que en la aplicación de este beneficio la mujer debía ceder 1 de sus 12 semanas de maternidad para que el padre pudiese gozar de los 8 días; o a su vez el padre podía acceder solo a 4 días si era él el único de los dos que estaba asegurado.

A través de la mencionada sentencia el texto acerca de la licencia de paternidad, queda en 8 días hábiles sin necesidad de deducir este período de la licencia de la madre, o que pueda acceder sólo a 4 días de licencia bajo condicionamientos, texto final es el siguiente:

“[...] Parágrafo 1: la trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 12 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo con la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad [...]”

Se añade en el 2009 mediante la Ley 1280, un numeral al artículo 57 del CST, el cual consiste en crear una licencia por luto, en la que se concede a los trabajadores un período de descanso remunerado de 5 días hábiles, sea por muerte de cónyuge, conviviente, familiar hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil. Puede mencionarse que a diferencia de Perú y Bolivia; este país junto con Ecuador, reconocen la importancia y la

gravedad del fallecimiento del cónyuge o de un familiar cercano, además del impacto que puede tener dicha situación en el trabajador y su bienestar.

Ahora bien, es necesario mencionar que en este mandato, aun cuando no es tema de esta investigación, se tomó una postura antisindical mucho más violenta que la del anterior gobierno, impidiendo su registro. Adicionalmente, se fusionó el Ministerio de Salud con el de Trabajo mediante la Ley 790, y esencialmente se puso a los inspectores de trabajo a disposición de los empleadores.

Posteriormente, sube Juan Manuel Santos al poder, (desde el 7 de agosto del 2010 hasta el 7 de agosto del 2018), como representante del Partido Social de Unidad Nacional, considerado de centroderecha. Durante su mandato, Santos le devolvió su independencia al Ministerio de Trabajo, el cual fue fusionado con el de Salud por su predecesor, promoviendo de esta manera los controles sobre las prácticas ilegales y vulneratorias de derechos de los trabajadores que realizaban las empresas.

Mediante la promulgación de la Ley 1468 del 30 de junio del 2011, se modifica la licencia por maternidad (art.236), de 12 semanas a 14 semanas, ya sea contando 2 semanas previas a dar a luz y 12 luego del parto; o las 14 semanas posteriores al parto de forma continua.

Más tarde, con la creación de la Ley 1780, expedida el 2 de mayo del 2016, se regulan las jornadas de trabajo juveniles; en este cuerpo normativo se dispone que los menores de 15 a 17 años pueden participar de las prácticas laborales con el respectivo permiso, disponiendo que las actividades laborales a realizar deberán darse en horarios compatibles con sus actividades académicas, sin superar la jornada ordinaria (8 horas diarias y 48 horas semanales), incluyendo en este tipo de jornada la premilitar de los jóvenes, otorgándoles exenciones en la cuota de compensación militar y disminuciones hasta de un 90% las multas de los infractores.

Si bien no se trata de una reforma sino de un cuerpo legal independiente. Tiene por objeto impulsar la generación de empleo para los jóvenes, sentando las bases institucionales para el diseño y ejecución de políticas de empleo, emprendimiento y la creación de nuevas empresas jóvenes, junto a mecanismos que procuren un impacto positivo para este grupo poblacional en Colombia.

Con la expedición de la Ley 1822 del 4 de enero de 2017, se aumenta la licencia por maternidad de 14 semanas a 18; es también importante señalar que antes ya se contemplaban dos descansos de 30 minutos entre la jornada ordinaria para la lactancia por los 6 primeros meses del recién nacido; y, con esta nueva disposición se indica que las empresas con más de 50 empleados y con capitales superiores a los 1 500 salarios básicos, deben contar con espacios para dar de lactar a los niños y extraerse la leche materna.

Finalmente Santos sancionó la Ley 1846 del 18 de julio del 2017, en la que se modifican las jornadas nocturnas, antes dispuestas desde las 22h00 hasta las 06h00, cambiándolas para que cuenten desde las 21h00 hasta las 06h00 con el mismo recargo del 35% previsto anteriormente; además se establece que el empleador y trabajador podrán de mutuo acuerdo distribuir de forma variada las horas de trabajo diarias que no superen las 10 horas y tengan un mínimo de 4 horas de trabajo continuo, sin superar los máximos de la jornada ordinaria.

Se considera importante recalcar que el grupo de legislación colombiana, ha mantenido una tendencia flexibilizadora, que ha promovido las críticas a los gobiernos de turno. Sin embargo, es también necesario mencionar las últimas reformas, en las cuales resaltan ciertas reivindicaciones a los trabajadores, trayendo a la vida el Ministerio del Trabajo, devolviéndole su autonomía y control sobre las relaciones laborales.

Con lo dicho, se debe agregar que las tasas de desempleo e informalidad en Colombia se han desarrollado de la siguiente forma, pero primeramente ha de decirse que no se han tomado en cuenta los índices de subempleo ya que este país usa otra metodología de medición:

| Colombia | Desempleo | Informalidad |
|------------------------|--------------|--------------|
| Diciembre 2010: | 11,8% | 52,9% |
| Diciembre 2016: | 9,2% | 47,5% |
| Diciembre 2017: | 9,4% | 47,2% |

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (OIT): Panorama Laboral 2018 de América Latina y el Caribe y Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE)

Realizado por: Estefany Poleth Narváez

Si bien el desempleo en Colombia ha disminuido, no lo ha hecho de forma significativa. Ha de resaltarse que la informalidad en el 2016 para Colombia fue la más baja registrada en la última década, pero continúa en porcentajes altos. Al igual que Perú este régimen flexible no ha conseguido disminuir sus índices de desempleo e informalidad, con formas precarizadoras del trabajo. Como se mencionó anteriormente, estos datos se han incluido para uso referencial únicamente.

2.4.3. Cuadros resumen

De la jornada ordinaria, nocturna y descanso forzoso

En este caso la jornada ordinaria y el descanso forzoso tampoco han sido modificados, se los incluye con fines académicos. Sin embargo la jornada nocturna, considerada desde las 22h00 hasta las 06h00, se modificó en el 2017 contabilizándose desde las 21h00 hasta las 06h00.

| Período gobierno | Fecha | Jornada ordinaria | Descanso forzoso | Jornada nocturna |
|--|-------|---------------------------------|-----------------------------------|------------------|
| Álvaro Uribe Vélez/ centroderecha | 2002 | 8 horas diarias/48 semanales | 24 horas consecutivas/ domingo | De 22h00 a 06h00 |
| Álvaro Uribe Vélez/ centroderecha | 2009 | 8 horas diarias/48 semanales | 24 horas consecutivas/ domingo | De 22h00 a 06h00 |
| Juan Manuel Santos/ Primer período presidencial/ centroderecha | 2011 | 8 horas diarias/48 semanales | 24 horas consecutivas/ domingo | De 22h00 a 06h00 |
| Juan Manuel Santos/ Segundo período presidencial/ centroderecha | 2017 | 8 horas diarias/48 semanales | 24 horas consecutivas/ domingo | De 21h00 a 06h00 |

De la licencia por maternidad y paternidad

En Colombia, la licencia por maternidad ha ido incrementándose mediante ley durante los años estudiados, las 12 semanas contempladas se establecieron desde 1950, para en el 2011 aumentar dos semanas más y para el 2017 llegar a 18 semanas.

Para el padre también implicó cambios en la licencia, declarándose mediante sentencia en el 2009 como inconstitucional parte del texto del artículo 236 que le imponía condiciones para acceder al derecho. Se establecieron 8 días hábiles en el texto final.

Otra novedad que trae la reforma de 2009 es la licencia por luto con 5 días hábiles remunerados por la muerte del cónyuge, compañero permanente o familiares hasta el segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil (en caso de adopción).

| Período gobierno | Fecha | Licencia maternidad | Jornada de lactancia | Licencia paternidad | Licencia por luto |
|---|--------------|---|--|---|---|
| Álvaro Uribe Vélez/ centroderecha | 2002 | 12 semanas post parto 11 semanas si se cedía una semana al padre | Descanso entre jornada de al menos media hora 2 veces al día | 8 días hábiles desde el parto, se deducía una semana de la licencia de la madre 4 días hábiles sólo si él estaba asegurado | No existía |
| Álvaro Uribe Vélez/ centroderecha | 2009 | 12 semanas post parto | Descanso entre jornada de al menos media hora 2 veces al día | 8 días hábiles desde el parto, sin deducciones a la licencia de la madre. | 5 días hábiles por muerte de cónyuge, compañero permanente, familiar 2do grado consanguinidad, 1ero afinidad y 1ero civil |
| Juan Manuel Santos/ Primer período presidencial/ centroderecha | 2011 | 14 semanas que pueden pactarse 2 semanas pre-parto y 12 post parto | Descanso entre jornada de al menos media hora 2 veces al día | 8 días hábiles desde el parto | 5 días hábiles por muerte de cónyuge, compañero permanente, familiar 2do grado consanguinidad, 1ero afinidad y 1ero civil |
| Juan Manuel Santos/ Segundo período presidencial/ centroderecha | 2017 | 18 semanas | Descanso entre jornada de al menos media hora 2 veces al día | 8 días hábiles desde el parto | 5 días hábiles por muerte de cónyuge, compañero permanente, familiar 2do grado consanguinidad, 1ero afinidad y 1ero civil |

Del sobrecargo por horas suplementarias, extraordinarias y nocturnas y del período vacacional

Con respecto al período vacacional, el sobrecargo por horas suplementarias y nocturnas se han mantenido igual desde 1990; pero en el 2002 se redujo el sobrecargo por horas extraordinarias que antes era remunerado al 100%, disminuyendo al 75%.

| Período gobierno | Fecha | Vacaciones | Horas suplementarias | Horas extraordinarias | Horas nocturnas |
|--------------------------------------|--------------|--|---|--|--|
| Álvaro Uribe Vélez/ centroderecha | 2002 | 15 días calendario por cada año completo de servicios (desde 1990) | Sobrecargo del 25% para las diurnas y sobrecargo de 75% nocturnas. (no pueden superar las 12 a la semana) | El trabajo en domingo o feriado se paga con un sobrecargo del 75% (antes del 2002 se pagaba al 100%) | Remuneración + 35% aplicable para trabajos que por su naturaleza son nocturnos |

2.5. Análisis comparado entre Ecuador, Colombia, Perú y Bolivia

A lo largo de este análisis se han podido observar ciertas analogías y diferencias en las reformas laborales aplicadas en los 4 países objeto de estudio, con respecto a la jornada, horas extras, licencias, vacaciones, etc. El desarrollo del derecho laboral ha sido son duda bastante similar si tomamos en cuenta que estos países de la región han tenido influencias europeas y el reconocimiento de los derechos de los trabajadores han tenido como antecedente las luchas y conflictos en la relación patrono-empleado.

En este acápite se caracterizarán las reformas separadas por períodos presidenciales que, en algunos casos como el ecuatoriano y el boliviano, los mandatarios se han mantenido por largos períodos de tiempo. Si bien es cierto estos 4 países de la región manejan aspectos políticos, sociales, económicos y culturales similares, es necesario advertir, que las ideologías políticas de los gobiernos son variadas .

Primeramente hemos de resaltar que, en Ecuador y Bolivia los gobiernos que ascendieron al poder en el 2006 eran de ideología de izquierda, en Perú (2006) no muy alejado subió al poder un partido de centro izquierda; y, por el contrario en Colombia (2002) se manejaba una ideología de centro derecha.

En Ecuador la reforma constitucional fue inmediata al ascenso de Correa al poder y en Bolivia fue un trabajo de un poco más de dos años; es a partir de ahí que se promueven cambios en la legislación laboral. En los casos de Perú y Colombia no hubo reformas constitucionales, pero en efecto se desarrollaron políticas laborales que modificaron al igual que en los 2 primeros países las dinámicas del trabajo, eliminando algunas instituciones y creando algunas otras.

La jornada máxima se constituye como la figura que no cambia en ninguno de los países objeto de esta investigación. Se establece como máximo legal las 8 horas diarias de trabajo, sin embargo, Ecuador es el único de los 4 que semanalmente maneja un límite de 40 horas con 2 días (fin de semana) de descanso obligatorio remunerado; esto significa que Bolivia, Perú y Colombia tienen una jornada semanal de 48 horas con un descanso forzoso remunerado de 24 horas consecutivas.

Las horas extras, es decir, las adicionales a la jornada ordinaria se remunera de forma distinta en los 4 países; empezando por Ecuador que las paga con sobretasa de 50%; en Perú, las dos primeras se pagan al 25% y las dos siguientes al 35% (sin superar 4 al día). Por su parte Colombia, las diurnas las paga con sobrecargo de 25% y las nocturnas al 75%. Mientras que para Bolivia, se considera a toda hora trabajada adicional a la jornada ordinaria como extraordinaria y esta se paga con un sobrecargo del 100%, pero el trabajo en domingo o feriado

se paga al triple. En este punto se aprecia que es Bolivia la que mejores remuneraciones por horas extras ofrece.

Las horas nocturnas en Colombia y Perú se remuneran con un sobrecargo del 35%; mientras que Ecuador paga con un adicional del 25%, y Bolivia entre el 25% y 50% dependiendo de la actividad realizada. Dichas jornadas en los 4 países se computan de forma distinta, punto en el cual, Ecuador es el más garantista, ya que esta comienza desde las 19h00 hasta las 06h00; luego Bolivia establece que se contabilizan de 20h00 a 06h00, Colombia desde las 21h00 hasta las 06h00 y finalmente Perú desde las 22h00 hasta las 06h00.

Para los 4 países analizados los períodos de descanso vacacional varían; empezando con Bolivia que; para trabajadores que han trabajado de uno a 5 años completos corresponden 7 días, de 5 a 10 años completos se asignan 15 días, para trabajadores que han prestado sus servicios de 10 a 20 años completos corresponden 20 días de vacación; y, finalmente para aquellos con más de 20 años de servicios tienen un mes de vacación.

Ecuador prevé 15 días de vacación por año completo de trabajo al igual que Colombia; sin embargo es de señalar que Perú ha reconocido un periodo de descanso vacacional por cada año completo de trabajo de 30 días calendario.

Las licencias por maternidad en Ecuador son de 12 semanas luego del parto; Colombia prevé 18 semanas de maternidad; Perú 49 días pre-parto y 49 post-parto; y, Bolivia 15 días pre-parto y 45 post-parto (con remuneración del 50%). En este caso Colombia es el país que ofrece mejores beneficios por licencia de maternidad.

De la mano de la licencia por maternidad viene la lactancia, en el cual el único país que ha previsto una jornada laboral reducida y remunerada completamente es Ecuador. Aquí se ha establecido que hasta que el niño/a cumpla un año, la madre trabajará una jornada de 6 horas percibiendo su remuneración completa. Bolivia, Colombia y Perú solo han dispuesto descanso entre jornada de una hora para poder realizar la lactancia.

Ahora, en relación a las licencias por paternidad, figura que se constituye como novedad en los ordenamientos jurídicos, puede decirse que nuevamente Ecuador es el más alineado a un régimen rígido, proteccionista contemplando 10 días desde el parto; en segundo lugar se encuentra Colombia con 8 días; luego está Perú con 4 días hábiles y finalmente Bolivia con 3 días de licencia por paternidad.

Las licencias por luto en países como Bolivia para el sector privado no se encuentran reguladas, pero para el sector público (Estatuto del Funcionario Público de Bolivia, art.48) se ha previsto una licencia remunerada al 100% sin recargo a vacaciones de 3 días hábiles; situación que es igual para el caso de Perú donde se prevé para el sector público una licencia de 5 días hábiles

con una posible prórroga de 3 días si la muerte del cónyuge, padre, hermanos o hijos se ha dado en otra localización geográfica. Sin embargo, las empresas privadas suelen aplicar la disposición pública o los reglamentos internos para el fallecimiento de familiares (padres, hermanos o hijos) o cónyuges.

Dicha situación es distinta en Colombia que otorga licencia por luto de 5 días hábiles, ampliando el rango a familiares hasta 1er grado de afinidad, segundo de consanguinidad y primer grado civil; y, Ecuador con una licencia de 3 días por fallecimiento de cónyuge o familiar dentro del 2do grado de afinidad o consanguinidad

Se entiende de esta manera que, Bolivia y Perú son los países que menos garantizan el bienestar en caso de luto; Colombia y Ecuador por otra parte son aquellos que prevén las licencias más altas en esta situación.

Finalmente hemos de mencionar que, la creación de empleo sigue siendo un imperativo de la política económica, puesto que el bienestar de las familias depende de su cantidad y calidad.

Según Weller:

“En el quinquenio 2004-2008 América Latina registró altas tasas de crecimiento económico, las más elevadas en cuarenta años, lo que ha tenido efectos positivos en la generación de empleo. En cambio, en períodos de escasa expansión económica, el incremento del empleo ha sido exiguo en cantidad y precario en calidad. Sin embargo, el crecimiento económico no es lo único que incide en las condiciones del empleo.”(Weller, 2009, p. 7)

Para estos 4 países de la región ha significado que incluso con políticas de régimen rígido no se han disminuido las tasas de desempleo, subempleo e informalidad; lo mismo ha ocurrido con los modelos rígidos, las tasas tienden al alza. Hasta ahora grande es el debate entre cuál es el nivel óptimo de flexibilización, y muchos partidarios del modelo flexibilizador aseguran que la respuesta está en crear políticas con tendencia hacia la apertura del mercado; mientras que, aquellos partidarios del sistema rígido insisten en medidas protectoras de la clase obrera. Este punto no se ha dilucidado en este proyecto, pero es siempre importante tener en cuenta que de acuerdo a las cifras antes detalladas, la tasa de crecimiento económico en Latinoamérica se dio cuando se promovió el régimen flexible.

2.5.1. Cuadro resumen comparativo

| País | Jornada ordinaria | Descanso forzoso | Jornada nocturna | Licencia maternidad | Jornada de lactancia | Licencia paternidad | Licencia por luto | Vacaciones | Horas suplementarias | Horas extraordinarias | Horas nocturnas |
|----------------|------------------------------|-------------------------------------|------------------|--|--|-------------------------------|---------------------------------|---|---|---|----------------------------|
| Ecuador | 8 horas diarias/40 semanales | 48 horas consecutivas/fin de semana | De 19h00 a 06h00 | 12 semanas post parto | Jornada de 6 horas diarias hasta que el niño/a cumpla un año | 10 días desde el parto | 3 Días | 15 días calendario por cada año completo de servicios | Sobrecargar del 50% | Sobrecargar del 100% | Sobrecargar del 25% |
| Bolivia | 8 horas diarias/48 semanales | 24 horas consecutivas/ domingo | De 20h00 a 06h00 | 15 días pre-parto y 45 días post parto | Descanso entre jornada de al menos 1 hora | 3 días hábiles desde el parto | No tiene para el sector privado | De 1 a 5 años= 1 semana. De 5 a 10 años= 15 días de 10 a 20 años= 20 días más de 20 años un mes | Toda hora extra tiene remuneración +100%. El trabajo en domingo se paga al triple | Toda hora extra tiene remuneración +100%. El trabajo en domingo se paga al triple | Sobrecargar del 25% al 50% |
| Perú | 8 horas diarias/48 semanales | 24 horas consecutivas/ domingo | De 21h00 a 06h00 | 49 días pre-parto y 49 días post parto | Descanso entre jornada de al | 4 días hábiles desde el parto | No tiene para el sector | 30 días calendario por cada año | Sobrecargar del 25% para las dos primeras y las | El trabajo en domingo o feriado se paga con | Sobrecargar del 35% |

| | | | | | menos 1 hora | | privado | completo de servicios | siguientes con sobrecargos o del 35%. (no pueden superar las 4 al día) | sobrecargos del 100% | |
|-----------------|--|--|--|-----------------------|--|-------------------------------|----------------|---|---|---|--|
| Colombia | | | | 18 semanas post-parto | Descanso entre jornada de al menos media hora 2 veces al día | 8 días hábiles desde el parto | 5 días hábiles | 15 días calendario por cada año completo de servicios | Sobrecargo del 25% para las diurnas y sobrecargo de 75% nocturnas. (no pueden superar las 12 a la semana) | El trabajo en domingo o feriado se paga con un sobrecargo del 75% | Remuneración + 35% aplicable para trabajos que por su naturaleza son nocturnos |

3. Conclusiones y recomendaciones

3.1. Conclusiones conceptuales y doctrinarias

A lo largo de este análisis investigativo, se ha podido evidenciar que el mundo ha atravesado un severo desarrollo en el ámbito laboral. Las distintas revoluciones, movimientos obreros, la globalización, avances tecnológicos y demás fenómenos han transformado las dinámicas productivas así como el trabajo.

Las concepciones críticas de los autores varían en cuestiones de aprobación de uno u otro régimen, otros por su parte se han permitido aseverar que los modelos flexibilizadores permiten a los países encontrar soluciones rápidas a la crisis, facilitando que la economía fluya y que el capital sea de acceso general aumentando el consumo.

En opiniones opuestas se ha dicho que el régimen rígido es el único que viabiliza el respeto irrestricto de los derechos de los trabajadores y que no necesariamente significa que el costo de la fuerza laboral sea demasiado alto cerrando los mercados y causando desempleo. Indican que el presumir que el empleador no está dispuesto a asumir ciertos costos es lo que ha viabilizado la arbitrariedad cuando de trabajo se trata, promoviendo las medidas flexibilizadoras al extremo que desestabilizan el orden social aumentando el descontento, la pobreza, las injusticias y perjuicios al trabajador.

La mayor parte del debate se centra en si realmente al eliminar las leyes que regulan los despidos y otorgan pagos por indemnizaciones, se lograría aumentar el trabajo. En realidad la teoría económica es clara en que esta situación tendría como resultado -opuesto al esperado- el aumento de despidos pero no así el aumento del stock de puestos de trabajo. Aparte debe considerarse que las leyes que contienen estos medios de garantía para el trabajador generan importantes beneficios sociales, que le obligan al empleador a asegurar la estabilidad laboral, que a su vez mitiga los conflictos sociales (Berg & Cazes, 2007, p. 6).

Lo cierto es que a pesar de que se pueda concordar con cualquiera de las posiciones, tanto si se defiende la rigidez como si se orienta más hacia la flexibilización; ha de resaltarse la importancia del derecho laboral en Latinoamérica, en pos de las garantías del trabajador.

De todas formas se observa en el desarrollo de este proyecto que bajo políticas de tendencia rígida, no se ha logrado el cometido de erradicar o disminuir el desempleo, la precarización del trabajo, la pobreza, la informalidad y las prácticas abusivas, por el contrario podría pensarse que han aumentado, como se vio en el caso ecuatoriano. En el país la jornada laboral es inferior al de los demás, los estudios demuestran que el ecuatoriano trabaja en promedio mucho menos que antes, es decir que es menos productivo aun cuando tiene en teoría más garantías.

La OIT en el informe de recomendaciones del 2001 indicó entre otras cosas que, el Ecuador debería flexibilizar el sistema, para que pueda ganar competitividad en base a la reducción de costos laborales; y, que este esfuerzo debe estar orientado al aumento de la productividad. Incluso hace alusión a la negociación directa entre empleadores y trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2001, p. 15).

Por otra parte se asevera que:

“[...] a medida que, como fruto de la recesión económica, disminuye el empleo asalariado, las familias más desprotegidas (carentes de capital monetario y humano) ven reducidos sus ingresos salariales y soportan una tasa de desempleo mayor. En un esfuerzo por compensar esta caída en sus ingresos, reasignan parte de su oferta laboral asalariada o lanzan nuevos miembros (sobre todo los de menor probabilidad de asalariarse: jóvenes estudiantes y aún mujeres, ancianos y niños) a las actividades informales libres de barreras a la entrada (las únicas que le están abiertas), congestionando este mercado. En consecuencia, la oferta sube, los salarios caen, la jornada laboral aumenta y la productividad por hora se reduce, generándose un enorme subempleo. Los ingresos informales per cápita se comprimen y tanto más cuanto más precaria sea la situación de ingresos de esas familias: bajo la lógica de que cualquier ingreso complementario que aporten esos trabajadores vale la pena” (López, citado en Villegas, 2003, p.97).

Esto como se desarrollo en el capítulo anterior (Caso Colombia), es uno de los factores que incrementan el desempleo, al imponer en los miembros del núcleo familiar la responsabilidad de buscar medios para aportar a la economía del hogar. Bien lo dice Villegas, la certeza de tener un ingreso por más precario sea el proceso de obtenerlo es mejor que no tener nada, puesto para estas familias representa el sustento.

3.2. Conclusiones metodológicas

La metodología aplicada en este trabajo le permite al lector y al investigador enriquecer su conocimiento sobre las distintas modalidades en las que se desarrolla el derecho laboral. El enfoque cualitativo de derecho comparado y el análisis sociojurídico de las reformas laborales sobre jornadas, licencias, vacaciones, descanso forzoso, remuneraciones por horas, etc. desde el 2006 al 2017 en dichos países de la región Andina, plasma de forma sistemática la información recopilada de los ordenamientos jurídicos de cada país, organizándolo en matrices. Esto ha permitido que la abundante información recopilada se pueda analizar de manera ordenada, dado que los 4 países estudiados manejan su normativa laboral de distinta forma, es decir, que mientras unos tienen un código o cuerpo normativo que reúne todos los preceptos

jurídicos que regulan el trabajo; hay otros que lo hacen mediante numerosos decretos de las distintas instituciones que conforman el derecho laboral, con numeración propia, haciendo del trabajo investigativo un reto.

A pesar de que solo se tomaron ciertas tasas de desempleo, subempleo e informalidad, a fin de darle un valor agregado al proyecto (a modo referencial), se debe mencionar que los datos no son sencillos en su recopilación y en varios casos no son comparables; ya que las metodologías aplicadas al estudio son distintas en todos los países e inclusive en el mismo Estado varían de año a año, incluyendo numerosas variables. Sin embargo lo que se ha incluido nos ha dado un panorama de las realidades propias de Ecuador frente a estos 3 países.

Este proyecto se considera una herramienta útil para comprender las características del ordenamiento jurídico propio y evaluarlo frente al de otros Estados, vinculando cada sistema, su desarrollo histórico y conceptual. Así también permite asumir una posición acerca sobre un tema particular de estudio, comprendiendo las opiniones críticas de doctrinarios desde varias propuestas.

Se ha vislumbrado mediante dicha metodología, la influencia extranjera en Latinoamérica y la construcción de su sistema legal, específicamente en el ámbito laboral. Hay varias similitudes y diferencias que han podido ser evidenciadas en Ecuador, Bolivia, Perú y Colombia a lo largo del presente trabajo.

3.3. Conclusiones centrales del estudio comparado

Las tendencias de los países Latinoamericanos en específico estos 4 países de la región es de haber flexibilizado en algún punto sus legislaciones, abriendo el mercado de trabajo a fin de contrarrestar los efectos devastadores de las crisis.

Las disputas por el mercado internacional y por la participación en el mismo, han fomentado que el Estado tome medidas desregularizadoras en cuanto al derecho laboral se refiere. Sin embargo, para los períodos de estudio en el proyecto podemos notar que en efecto, se han realizado reformas en las instituciones que forman parte de la jornada laboral, pero la jornada ordinaria de 8 horas diarias se ha mantenido.

Primeramente se puede observar que en realidad las ideologías políticas del gobierno de turno no siempre han sido coherentes con las reformas normativas, naturalmente era de esperar que gobiernos de izquierda beneficien a los trabajadores estableciendo regímenes rígidos; mientras que, por el otro lado aquellos de derecha se alineen con los más flexibilizadores. Acerca de esto tenemos ejemplos a Perú y Bolivia con tendencias izquierdistas, al menos en los gobiernos de

Ollanta y Morales respectivamente, los cuales no lograron establecer regímenes rígidos en sus legislaciones.

Del análisis comparado se desprende que Ecuador es el país más garantista y con un régimen totalmente rígido. Este desde el 2007 hasta el 2017 tuvo en el poder un gobierno de izquierda, presidido por Rafael Correa; mientras que Bolivia, a pesar de mantener desde el 2006 hasta el 2017 un gobierno con ideología de izquierda, mantuvo un régimen flexible.

Lo mismo puede decirse de Perú, que dando inicio con el gobierno de Alan García (2006-2011), perteneciente a un partido político socialista de visión de izquierda; y, finalmente con Ollanta Humala (2011-2016).

En Colombia con el segundo mandato de Álvaro Uribe (2006-2010) de derecha y luego con Juan Manuel Santos (2010-2018) de centroderecha se ha mantenido constancia con el modelo flexible, usando para este análisis las reformas laborales realizadas desde el 2002.

Colombia y Perú no tuvieron reformas constitucionales, pero la norma laboral si fue modificada en ciertos aspectos. Estos países como se dijo, mantuvieron sus políticas de corte flexibilizador, pero en las reformas notamos que han cedido ciertas concesiones, aumentando las licencias por maternidad y considerando la licencia por paternidad, por ejemplo.

Ecuador por su parte es el país con mayor nivel de rigidez de los 4; Rafael Correa quien se mantuvo en el poder por una década (período estudiado), comenzó por convocar al Constituyente mediante el cual se creó el nuevo texto constitucional que trajo consigo una evidente reforma laboral. Anteriormente el Ecuador manejaba políticas laborales de mercado abierto, es por eso que de cara a las reformas realizadas por el mandatario se cambió completamente la manera de ver a los trabajadores.

Se eliminaba la tercerización, trabajos por horas, los contratos de tiempo fijo; asimismo se prestaban mejores beneficios a los trabajadores acompañados de numerosas obligaciones de los empleadores. Aquellas políticas del pasado que afectaban los principios propios del Derecho del Trabajo iban quedando rezagadas, permitiéndole al menos de manera formal al trabajador reivindicar sus derechos.

Bolivia, que manejaba una orientación política similar a la ecuatoriana, tardó casi tres años en aprobar su nuevo texto constitucional, desde la subida al poder de Morales. En aquella pugna de opiniones para la aprobación de la Constitución, Evo tuvo que ceder ciertos aspectos, por lo que en realidad su actuación en su mandato solo reglamentó la LGT, documento que no contemplaba tantos beneficios si comparamos esta legislación con la de Ecuador. Adicionalmente, incrementó las modalidades contractuales temporales y regularizó la

tercerización, que tal como se sabe y se explicó antes, es un elemento propio de sistemas flexibilizados.

Como se dijo, la jornada laboral de 8 horas diarias no ha sido modificada en ninguno de los 4 países, sin embargo ha de resaltarse que solo Ecuador prevé una jornada semanal de 40 horas con 48 de descanso obligatorio. En tanto los otros tres países no han disminuido la semana de trabajo manteniéndose una de 48 horas semanales con 24 de descanso.

Bolivia mantiene un régimen especial para la jornada de mujeres y menores de 18 años, que no puede exceder de las 40 horas semanales diurnas, es decir que hay un descanso forzoso para ambos grupos de 48 horas continuas.

Los dos países en los que hemos advertido políticas discriminatorias, son Ecuador y Bolivia, en el sentido de que se postularon en sus respectivos Códigos disposiciones que separan a los empleados domésticos de las modalidades ordinarias. En ambos casos se flexibilizan las jornadas y se disminuyen los beneficios. Particularmente Ecuador subsanó dichas disposiciones, sin embargo para el caso boliviano se han mantenido vigentes desde la promulgación de la LGT (1939), incluyendo un período vacacional inferior.

En el caso de Colombia (mandato de Uribe) se instauraron medidas que fueron duramente criticadas, agudizando el régimen ya flexible que se manejaba, reduciendo los pagos de horas nocturnas, dando por comenzado el conteo de estas a partir de las 22h00, cuando en la normativa anterior comenzaba a computárselas desde las 18h00.

Al parecer los Estados que se flexibilizaron asumen que al regularizar la relación laboral, imponen al empleador un costo que no está dispuesto a pagar, cuando en realidad debe definirse el punto medio que establezca con claridad cuánto es el pago que lograría satisfacer a ambas partes, sin darle prioridad al empleador solo porque es aquel que permite que el Estado tenga ingresos, y es aquel que crea las fuentes de trabajo, sino más bien valorando todo lo que aportan las partes en conjunto.

Ahora, el límite de horas que se consideran como jornada ordinaria, permite que los trabajadores y empleadores no abusen. Hace que no se de por sentado cuestiones como la necesidad de descansar, puesto que el trabajador que muchas veces llega con lo justo a fin de mes, no toma en cuenta el impacto físico y mental que el exceso de trabajo puede producirle.

Por otra parte, es necesario hablar de la licencia de paternidad; cuestión que la mayor parte de los países estudiados, no hace mucho ni lo contemplaba como un derecho reconocido que brinde beneficios laborales.

La Corte Interamericana de Derechos Humanos al respecto en el caso Konstantin Markin vs. Rusia (22 de marzo del 2012), se ha pronunciado diciendo:

“Al analizar el fondo de la petición el tribunal consideró probada la violación del derecho a la protección de la vida familiar y a la prohibición de discriminación. El análisis que la Gran Sala realiza del principio de no discriminación es similar al existente en el ámbito interamericano: una diferencia de trato será discriminatoria si no tiene una justificación objetiva y razonable, es decir, si no persigue un fin legítimo o si no hay una relación de proporcionalidad entre los medios utilizados y el objetivo a ser cumplido [...]

[...] han evolucionado hacia un mayor reconocimiento de la igualdad de obligaciones entre los padres y las madres en lo relativo al cuidado y crianza de sus hijos. Por ende, permitir que sólo las mujeres obtengan una licencia por motivos familiares únicamente perpetua los estereotipos de género y sus desventajas.”

Es así que en Ecuador y Perú, se han reconocido 10 y 8 días de descanso para el padre respectivamente; mientras que por su lado Bolivia y Colombia, contemplan apenas 3 y 4 días (en ese orden). Esto en perspectiva quiere decir que actualmente se le ha dado más relevancia a la participación activa del padre en la vida de los hijos.

Aunque no constituye el objeto principal de esta investigación, un aspecto curioso es que la legislación boliviana, ecuatoriana, peruana y colombiana, ya sea de derecha o izquierda, ha promovido el desarrollo de la norma laboral individual, con notorios obstáculos a la sindicalización, tomemos a Bolivia como ejemplo, que si bien no contemplan el contrato por horas, existen otras modalidades, tales como el contrato por obra el cual es usado para no entablar una relación de dependencia en la que el empleador deba asumir los costos de indemnización, y que adicionalmente impide a los trabajadores obtener el número mínimo para conformar un sindicato.

Otro escenario similar es el que se aplica en Ecuador en práctica, donde se impide la conformación de sindicatos a cambio de estabilidad laboral, en cuyo caso de formalizar el sindicato los trabajadores son despedidos.

Acercas de una de las tendencias observadas, la configuración de preceptos legales para garantizar el acceso de jóvenes al mercado laboral, han procurado dedicar los esfuerzos estatales para que sin trabas este grupo pueda trabajar en condiciones dignas. Sin embargo, como se ha venido apuntando es una tarea difícil si no se controla que no haya abuso de esta figura contractual para pagar menos a los trabajadores, reemplazando la fuerza de trabajo de gente que supera los rangos de edad establecidos en la norma.

Ahora bien, en acápites anteriores se hizo referencia a un fenómeno que ha afectado no solo a estos 4 Estados, sino al mundo entero; y, es que a la rigidez laboral, se le han atribuido, el incremento en las tasas de informalidad, sumado las enormes olas migratorias, pobreza, falta

de educación, altos costos de contratación y otros muchos factores por los que las empresas han optado por emplear a personas con un estatus migratorio irregular.

Esto les ha permitido librarse de las obligaciones patronales y otros gastos de indemnizaciones, bonificaciones y beneficios que tienen los trabajadores formales; y, asimismo los desempleados con falta de experiencia han emprendido sus negocios propios, que per se, no es malo para la economía estatal, siempre que se encuentren legalizados, paguen impuestos y generen fuentes de empleo formales.

De acuerdo al CEPAL:

“[...] el porcentaje de ocupados que trabaja menos de 35 horas y desea trabajar más. Este indicador, experimentó comportamientos heterogéneos. Con excepción de Colombia y Paraguay, en América del Sur se aprecia un aumento del subempleo por horas entre 2015 y 2016, particularmente en Ecuador y Argentina.” (Organización Internacional del Trabajo, 2017, p. 45)

Los índices en Bolivia no reflejan la realidad del país, aun cuando su tasa de desempleo en 2017 fue del 4%, su índice de informalidad se ha elevado, lo cual demuestra que el comportamiento del trabajador con respecto al desempleo es dedicarse al trabajo informal o conseguir un trabajo que no paga el mínimo, y por menor cantidad de horas.

En Ecuador los índices de desempleo no bajaron significativamente, sin embargo el subempleo e informalidad han ido al alza, situación que se ha presentado de igual forma en Perú y Colombia. Si bien el análisis estadístico, ya se trata de un estudio cuantitativo de índole económica, nos permite entender que el derecho de trabajo tiene otras variables que no solo están conformadas por la norma.

Los escenarios de los 4 países estudiados a pesar de que como se dijo, manejan metodologías estadísticas distintas, se ha visto la necesidad de incluir los datos que demuestran que tanto para un régimen con tinte proteccionista (rígido) como para uno flexible, las políticas públicas no han logrado controlar y disminuir estas variables que afectan la calidad del trabajo.

Esto nos invita a pensar que quizá las nuevas reformas que son extremadamente necesarias, deban estar compuestas aparte de coherencia y balance entre ambos regímenes, debe tomar en cuenta la realidad socio-económica del país; y, que el órgano y órganos de control a cargo realicen su labor de forma eficaz.

Ha de comprenderse que muchas veces el trabajo informal, por más condiciones precarias que ofrezca, se presenta como salvavidas de las personas que no encuentran posibilidad de conseguir un ingreso fijo en los espacios de la economía regulada y formal. La tercerización se convertía en una práctica que promovía, el pago de salarios por debajo de lo permitido por ley,

la renuncia al pago de indemnizaciones por despido intempestivo, evitar pago de horas extras y bonificaciones de ley, pérdida del pago por jubilación, entre otras.

El FMI ha observado un descenso en la productividad y competitividad de las empresas y del país frente al mercado internacional, cuestiones que permiten notar que lejos de proteger los derechos de los trabajadores, se les ha reducido su esfera.

De la mano de políticas laborales equilibradas que reúnan los requisitos para proteger efectivamente a los trabajadores, también deben incluir cierta sensibilidad hacia la situación financiera de las empresas, esto es tomando en cuenta puntos que dinamicen el mercado laboral, con la apertura a distintas opciones que serán tomadas de forma voluntaria por el trabajador y por el empleador, respetando el derecho a la libre contratación y libertad del trabajador de escoger la modalidad de trabajo que convenga a sus intereses.

Dichas políticas convertidas en norma, deben permitir el desarrollo y expansión industrial, comercial y laboral, no solo en el área urbana sino también en la rural. Ya lo dijo el Dr. Cevallos, sobre la falta de elaboración de política laboral o su errada aplicación; el no hacer política también es política (Cevallos Salas, 1982, p. 18), es por eso que las reformas laborales aplicables según el escenario del país, no son solo necesarias, sino urgentes.

Al respecto la OIT considera que, la creación de normativa laboral es de vital importancia, tanto por el bienestar de los trabajadores como por los efectos que esta tiene sobre la productividad y la competitividad, teniendo en cuenta aspectos técnicos, realistas, de acuerdo al escenario local donde serán aplicadas, que como se dijo antes permita un régimen de contratación laboral más equilibrado, que beneficie a los trabajadores, sin llegar a una flexibilización extrema que afecte al empleado; y, que no se creen rigideces excesivas que obstaculicen el desarrollo de las empresas.

Los nuevos cuerpos normativos deben manejar un balance entre ambos regímenes que permita una efectiva convivencia de las partes en respeto de los derechos. Asimismo que las empresas flexibilicen el derecho laboral de forma interna, generando prácticas ajenas al derecho tales como; condicionar el contrato con la firma de una carta de renuncia previa, penalizar la sindicalización, la imposición de numerosas tareas adicionales a las contratadas, etc.

Esta tarea de control se considera bastante complicada y es básicamente el problema del Derecho Laboral y su falta de eficiencia. Se generan mediante ley distintas instituciones que se supone regulan la relación patrono-empleado, pero que en realidad no funcionan, puesto que el órgano encargado de velar por el cumplimiento está viciado de burocracia. El Estado debe considerar que el derecho laboral opera en las relaciones formales, pero se ha obviado el control de las relaciones informales que cada vez son más.

Para la creación de nueva normativa laboral, la ecuación de la que deben valerse las partes negociantes, no es aquella en la que se deba sacrificar el recurso humano, que para la producción es el elemento más importante que tiene en sus manos la fuerza de trabajo. Ciudad Reynaud indica que también ha de verse que los empleadores muchas veces aun reduciendo costos de mano de obra no garantizan la creación de más puestos de trabajo, sino por el contrario la tendencia es sobre cargar al personal actual para producir cada vez más a los mismos costos (Ciudad Reynaud, 2006, p. 226), situación que precisamente se debe evitar, entendiendo que la competitividad de las empresas depende de un conjunto de elementos y factores los cuales han de ser tratados uno por uno.

Esto nos permite pensar que con un diálogo abierto en el que las partes cedan teniendo en cuenta que aún bajo estas condiciones el trabajador sigue siendo débil, se puede llegar a la óptima construcción de un derecho laboral justo. Por lo que dejando a un lado una preferencia por la posición garantista-rígida o bien la posición flexibilizadora, es importante perfilarse por un modelo más completo, adaptable a la realidad de cada país, en sincronía con las imposiciones del mercado internacional así como también de los derechos de los trabajadores, que son los que han de primar en la negociación.

Si bien es cierto, la propuesta aparenta ser un sueño social, es también cierto que en el pasado las luchas de los trabajadores dieron resultados positivos en el avance de los derechos del trabajador; cuestiones que en la época se pensaban imposibles, como el acceso a vacaciones, jornadas laborales limitadas, descansos obligatorios, sindicatos, etc. figuras que hoy en día podemos gozar o tenemos que respetar, dependiendo de la posición en la relación laboral que nos encontremos.

3.4. El fenómeno flexibilizador de la pandemia por COVID-19

Sabemos que parte del objeto de esta investigación, no son las consecuencias a nivel laboral que ha tenido la pandemia mundial (2020), sin embargo, a modo de conclusión podemos agregar que, sumado a los problemas que ya enfrentaba el derecho laboral, el surgimiento de la pandemia global de COVID-19, ha provocado una ola irreparable consecuencias gravosas no solo en la salud pública, sino también en la economía y comercio mundial.

En vista de que las medidas de aislamiento para evitar la propagación del virus han sido tan estrictas, no es de extrañar que los gobiernos y empresas hayan tenido que implementar modalidades nuevas o relativamente nuevas para continuar operando. Sin embargo, ha de recalarse que dichas modalidades no son aplicables a todas las actividades productivas, lo cual

obliga a establecer nuevos diseños normativos que regulen de forma eficiente la conocida como “nueva normalidad”, para no dejar en indefensión a los trabajadores.

Si bien la crisis sanitaria ha impactado a todos los niveles de comercio, no es menos cierto que los restaurantes, aerolíneas comerciales, hoteles, el segmento turístico, trabajadores por cuenta propia y aquellos en actividades informales han sido los más afectados. Para operar estas actividades requieren de espacios físicos, atención personalizada y desplazamientos muchas veces hacia otras ciudades o países, cuestión principalmente restringida en la actualidad. De todas maneras para el sector informal con el levantamiento de medidas restrictivas representaría un inconveniente pasajero.

La pandemia ha destapado un sinnúmero de dificultades, específicamente en los países de la Región; como por ejemplo, la falta o inadecuada regulación del teletrabajo, la falta de regulación de las tiendas en línea, la falta de acceso a internet, carencia de tecnología, falta de educación, carencia de modalidades contractuales ajustables a la nueva normalidad que brinden beneficios mínimos, etc. esta evidente regresividad de derechos que han implementado los Estados, permite hacer modificaciones unilaterales a las jornadas laborales y a su vez la reducción de la remuneración percibida, que se ha vuelto a imponer de acuerdo a la oferta y la demanda.

De acuerdo a estimaciones realizadas por El Banco Interamericano de Desarrollo, la crisis en el ámbito laboral se agudizará, perdiéndose entre 4,4% y 14,8% de los empleos formales en la región. Esto es apenas un margen inicial en el empleo, con tendencias a aumentar. Se afirma también que en realidad en un panorama donde el empleo asalariado ha reducido, el trabajo informal no representa una alternativa para obtener ingresos. El distanciamiento social, como parte de la vida cotidiana, apunta que la digitalización se tome el mercado, sustituyendo de forma inevitable el trabajo humano (Weller, 2020, p. 9).

Es desafortunado que no todos los países puedan aplicar medidas legales y administrativas para impulsar el teletrabajo, por lo que al respecto la CEPAL afirma que las proporciones de trabajos que son susceptibles a realizarse en esta modalidad varía en cada Estado por cuatro distintas razones. En primer lugar muchas ocupaciones requieren atención personal en el lugar de trabajo; en segundo lugar la estructura productiva de cada país es distinta, algunos desarrollan más lo agropecuario, por ejemplo; en tercer lugar está la existencia de un gran grupo de trabajadores informales; y, finalmente la falta de acceso a recursos tecnológicos y la falta de conocimiento técnico, factores ya desarrollados en líneas precedentes (pp. 12-13).

Las medidas aplicadas independientemente del régimen que maneje el Estado en la región, sea este rígido o flexible, de izquierda o derecha, han sido de carácter flexibilizador. Por lo que se

puede notar que el derecho laboral ha comenzado a perder esa característica humanizadora; demostrando la creciente insensibilidad padecida por la sociedad. El rápido descenso económico ha incrementado las desigualdades, poniendo en pausa el correcto ejercicio de los derechos humanos.

Se asegura que han vuelto las modalidades precarias, antiguas, donde estos nuevos esquemas de regulación, no toman en cuenta los mínimos que han sido objeto de incontables luchas del grupo trabajador. Al parecer comienzan a primar nuevamente las relaciones entre privados, soluciones por fuera de la ley, en las que los conflictos laborales se resuelven considerando a las partes como iguales, en las que el trabajador ha perdido el escaso poder de negociación que había adquirido frente a la inestabilidad laboral y altos índices de desempleo.

La mencionada deshumanización del derecho laboral y la inaplicabilidad de los principios son propios de paradigmas anteriores, en los que las relaciones laborales se daban impulsadas por la primacía del interés empresarial por sobre el humano, sentado sobre bases de descontrol y abusos.

3.5. Proyecciones

Se puede decir finalmente que luego de este mapeo jurídico comparado, se han abierto numerosas posibilidades de estudios sobre el derecho laboral. Al parecer estamos a puertas de un cambio en las dinámicas laborales que podrían configurarse como una nueva etapa de la que surgen, políticas públicas y normas.

Los constantes cambios a los que esta sometida la sociedad obligan al derecho a ir al mismo ritmo, es imposible no dinamizar las instituciones que se han mantenido estáticas en el tiempo. La necesidad es imperante cuando se trata de nivelar las condiciones de todas las personas económicamente activas, esto en el sentido de que no todos los puestos de trabajo ofrecen la misma calidad de ambiente al empleado. Puede decirse que las condiciones de aquellos trabajadores que no gozan de un trabajo estable y formal pueden ser inferiores que las de aquellos con empleo a tiempo completo.

A partir de este proyecto, debería plantarse la posibilidad de realizar un análisis jurisprudencial comparativo, que evidentemente es un trabajo mucho más profundo con una extensión superior al que se ha realizado, pero permitiría establecer cómo están fallando las Cortes en la región y que tan eficientes son en el manejo del derecho laboral.

Se considera que un enfoque cuantitativo que mida la eficiencia de los sistemas de control laboral, los índices y tasas de desempleo, las variables de cada Estado, junto con los cambios en el ordenamiento jurídico, permitirían inclusive dilucidar cuál es el grado de flexibilidad o rigidez indicado para cada país. Las normas no pueden ser solo el producto de una copia textual y adaptación de ordenamientos jurídicos extranjeros, creo que las buenas prácticas de ciertos países que han probado obtener resultados favorables son dignas de imitar, pero cada ordenamiento jurídico debe guardar armonía con el contexto social, cultural, económico y político del lugar en donde será aplicado.

4. Referencias bibliográficas

- Acosta, A. (2014). *Breve historia económica del Ecuador*. Corporación Editora Nacional - UASB-E. https://elibro.net/es/lc/uisekecuador/titulos/115744?as_all=breve__historia__econ%C3%B3mica__del__ecuador&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as
- Antezana De Guzman, P. (2012). HISTORIA DEL DERECHO LABORAL. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 5(5), 67-78. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2071-081X2012000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Arancibia Fernández, F. (2011). *Flexibilidad laboral: Elementos teórico- conceptuales para su análisis*. 18.
- Badilla, A. E., & Bonilla, C. R. U. (s. f.). *El derecho al trabajo en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos*. 20. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/a22091.pdf>
- Berg, J., & Cazes, S. (2007). *Los indicadores de Doing Business: Problemas de medición y sus implicaciones en materia de políticas*. Oficina Internacional del Trabajo.
- Beristain Gallegos, E. (2013). Flexiseguridad | Beristain Gallegos | Revista Latinoamericana de Derecho Social. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 1(17), 3-29. <http://dx.doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2013.17.9715>
- Bouzas, A., & Reyes Gaytán, J. (2017). *Derecho Invidual del Trabajo*. IURE Editores. https://elibro.net/es/ereader/uisekecuador/40227?as_all=derecho__de__trabajo&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as
- Boza Pro, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo. *THEMIS Revista de Derecho*, 65, 13-26. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>
- Cabanellas, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental* (11a ed.). Editorial Heliasta S.R.L. <https://issuu.com/ultimosensalir/docs/diccionario-juridico-elemental---guillermo-cabanel>
- Capón, Ro. (1998). *Derecho del trabajo*. Librería Editora Platense S.R.L. <https://elibro.net/es/ereader/uisekecuador/66572?prev=as>
- Caputo, D. (2004). *La democracia en América Latina: Hacia una democracia de ciudadanas y ciudadanos* (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Ed.). Alfaguara.
- Ceballos Acasuso, M. (1999). *El cambio de paradigmas como gestor de conflictos laborales* (pp. 19-44).
- CEOSL. (1986). *El contrato individual de trabajo* (Primera). INEL. https://ecuador.fes.de/fileadmin/user_upload/pdf/LFLACSO-INEL_0069_master.pdf
- Cevallos Salas, J. (1982). Legislación laboral ecuatoriana vista por los trabajadores. *Cuadernos Sindicales*, 67. https://www.fes-ecuador.org/fileadmin/user_upload/pdf/257%20LEGLAB1982_0019.pdf
- Chalmers, V. M. (2010). Los «mártires de Chicago»: 294. *Nuevos caminos del hispanismo...: actas del XVI Congreso de la Asociación Internacional de Hispanistas. París, del 9 al 13 de julio de 2007, Vol. 2, 2010 ([CD-ROM]), ISBN 978-84-8489-539-8, pág. 294, 294*. https://cvc.cervantes.es/literatura/aih/pdf/16/aih_16_2_295.pdf
- Chávez, P. (2001). *Flexibilidad en el mercado laboral: Orígenes y concepto*. 017, 57-74. <https://www.redalyc.org/pdf/376/37661703.pdf>
- CIDH. (2020). *Compendio sobre derechos laborales y sindicales. Estándares Interamericanos*. <http://www.oas.org/es/cidh/prensa/comunicados/2020/314.asp>
- Ciudad Reynaud, A. (2006). Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo en América Latina. En P. Kurczyn Villalobos & Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (Eds.), *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América: Memoria del VI congreso regional americano de derecho del trabajo y de la seguridad social* (Primera, pp. 217-243). Universidad Nacional Autónoma de México. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/2150-evolucion-y-tendencias->

- recientes-del-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social-en-america
- Escanciano, S. R. (2020). La promoción de la salud mental de los trabajadores ante la tecnificación de los procesos productivos: Apunte sobre cuestiones pendientes. *Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa (REJIE Nueva Época)*, 22, 39-72. <https://doi.org/10.24310/REJIE.2020.v0i22.7898>
- Farge Collazos, C. (2007). El estado de bienestar. *Enfoques* XIX, 45-54. <https://www.redalyc.org/pdf/259/25913121005.pdf>
- Federación Nacional de Cámaras de Comercio del Ecuador. (2019). *40 Reformas al Código de Trabajo para la Creación de Empleos e Impulso de la Competitividad*. Comercio propone. <https://www.lacamara.org/website/informes/>
- Fernández, L. (2014). *Derecho individual del trabajo*. UNED - Universidad Nacional de Educación a Distancia. https://elibro.net/es/lc/uisekecuador/titulos/48785?col_q=Fern%C3%A1ndez__Marcos,__Leo%20degario.__2014.__Derecho__individual__del__trabajo&col_code=ELC004&prev=col
- Fernández-Maldonado Mujica, E. (2015). Perú: De la Ley General del Trabajo al Régimen Laboral «Pulpín». *Cuadernos del Cendes*, 32(89), 141-172. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1012-25082015000200007&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Foronda, C., & Alcaraz, A. (2015). Estimación y Características de la Duración del Desempleo en Bolivia. *Investigación & Desarrollo*, 2(15), 15-40. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2518-44312015000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Gómez, T. A., Castro López, L. F., & Piejko Patiño, M. (2015). Bolivia: Las paradojas de la política de regulación laboral del gobierno del MAS. *Cuadernos del Cendes*, 32(89), 17-46. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1012-25082015000200003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Greenwood-Mata, A. (1999). *Definiciones Internacionales y Futuro de las Estadísticas del Subempleo* (p. 23). http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/WCMS_091441/lang--es/index.htm
- Guerrón Ayala, S. (2001). *Principios constitucionales del derecho del trabajo y flexibilidad laboral en el Ecuador* [Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/2746>
- Gutiérrez, M. (2007). Alan García al frente del gobierno peruano: ¿180 días de luna de miel condicionada? *Observatoire des Amériques*, 10. https://www.ieim.uqam.ca/spip.php?page=article-ameriques&id_article=3478&lang=fr
- Hernández Álvarez, Ó. (2006). Tendencias tradicionales y emergentes en el derecho laboral en América Latina. En Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social & P. Kurczyn Villalobos (Eds.), *Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo y de la seguridad social en América: Memoria del VI congreso regional americano de derecho del trabajo y de la seguridad social* (Primera, pp. 287-315). Universidad Nacional Autónoma de México. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/2150-evolucion-y-tendencias-recientes-del-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social-en-america>
- Ibarra, H. (2007). *Los estudios sobre la historia de la clase trabajadora en el Ecuador*. <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/4087>
- Índice de Competitividad Global*. (2019). datosmacro.com. <https://datosmacro.expansion.com/estado/indice-competitividad-global>
- Jaramillo-Jassir, M., & Tibocho, A. M. (2008). *La revolución democrática de Rafael Correa* [Universidad del Rosario]. https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:VUjonvcae6IJ:https://www.urosario.edu.co/urosario_files/f7/f74e53f8-7c2b-43bf-894c-c4667318aa56.pdf+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=ec

- Jassir, I. D. J. (2010). Presente y futuro del derecho del trabajo: Breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión Jurídica*, 9, 18.
- Jaua Milano, E. (1997, enero 4). *Del fordismo a la flexibilidad laboral: Supuestos, crisis y realidades de la regulación social*. Foro de Economía Política, Venezuela. <http://ladb.unm.edu/aux/econ/ecosoc/indice/>
- Klau, F., & Mittelstadt, A. (1986). LABOUR MARKET FLEXIBILITY. *OECD Journal: Economic Studies.*, 6, 7-45. <http://www.oecd.org/economy/growth/35558438.pdf>
- Lagos, R. (1994). Labour market flexibility: What does it really mean? *CEPAL Review*, 54, 81-95. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/10505>
- Lastra, J. M. L. (1997). Capítulo 24: La jornada de trabajo. En N. De Buen Lozano & E. Morgado (Eds.), *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (1a ed., pp. 421-432). UNAM. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>
- Mayorga, F. (2008). El gobierno de Evo Morales: Cambio político y transición estatal en Bolivia. En *Tendencias políticas actuales en los países andinos* (pp. 21-39). CIAS Center for Integrated Area Studies (CIAS), Kyoto University. https://repository.kulib.kyoto-u.ac.jp/dspace/bitstream/2433/228410/1/ciasdp05_21.pdf
- Monesterolo de Ramírez, G. (2013). Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia. *Foro, Revista de Derecho*, 19, 61-78. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/421>
- Monesterolo, G. (2018). *Régimen Jurídico Laboral*. Corporación de Estudios y Publicaciones. https://elibro.net/es/lc/uisekecuador/titulos/118659?as_all=reg%C3%ADmen__laboral__r%C3%ADgido&as_all_op=unaccent__icontains&prev=as
- Motta Villegas, J. D. (2018). Apuntes para una historia del Derecho del Trabajo Peruano. *THEMIS Revista de Derecho*, 73, 209-224. <https://doi.org/10.18800/themis.201801.013>
- Muñoz, P., & Guibert, Y. (2016). Perú: El fin del optimismo. *Revista de ciencia política (Santiago)*, 36(1), 313-338. <https://doi.org/10.4067/S0718-090X2016000100014>
- Neves, J. (2013). *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. https://elibro.net/es/ereader/uisekecuador/79319?as_all=derecho__de__trabajo&as_all_op=unaccent__icontains&fs_page=2&prev=as
- Núñez Espinel, L. Á. (2016). El derecho laboral en Colombia: Surgimiento de una perspectiva socialista local (1930-1945) | Opinión Jurídica. *Revista Opinión Jurídica Universidad de Medellín*, 15(30), 109-126. <https://doi.org/10.22395/ojum.v15n30a5>
- OIT. (s. f.). *Historia de la OIT*. Recuperado 12 de diciembre de 2020, de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Empleo y protección social en Ecuador propuestas de la OIT* (p. 243) [Plan de desarrollo de Ecuador]. Equipo técnico multidisciplinario para los países Andinos. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_policy/@invest/documents/gen_ericdocument/wcms_asist_8530.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Economía informal* (p. 4). https://www.ilo.org/ilostat-files/Documents/description_IFL_SP.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *Hacia el derecho al trabajo: Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores* (p. 19) [Guía]. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Panorama Laboral 2017, América Latina y el Caribe* (p. 158). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_613957.pdf

- Pasco Cosmópolis, M. (1994). El principio protector en el derecho procesal del trabajo. *Derecho PUCP*, 149-169. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:O3DtOQv515kJ:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5084573.pdf+&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=ec>
- Perelló Gómez, N. (2006). Reformas laborales: Empleo vs. Flexibilización. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo. *Gaceta Laboral Scielo*, 386-403. http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972006000300005&lng=es&tlng=es
- Piedrahita, D. A., Angulo, H. A., & López, H. E. (2013). Flexibilidad laboral, análisis conceptual y su incidencia en los países latinoamericanos, recientes debates. *Prospectiva: Revista de Trabajo Social e Intervención Social*, 18, 221-242. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5857395>
- Pizarro Mendoza, I. (2009). L@s trabajador@s y sus derechos en la nueva Constitución. *Umbrales*, 19, 153-172. http://www.revistasbolivianas.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-45432009000100008&lng=pt&nrm=iso
- Podetti, H. A. (1997). Capítulo 8: Los principios del derecho del trabajo. En N. De Buen Lozano & V. Morgado, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (1a ed., pp. 139-154). <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/139-instituciones-de-derecho-del-trabajo-y-de-la-seguridad-social>
- RAE. (s. f.). *Diccionario panhispánico del español jurídico—RAE*. Diccionario panhispánico del español jurídico - Real Academia Española. Recuperado 27 de diciembre de 2020, de <https://dpej.rae.es/lema/flexibilidad-laboral>
- Rodríguez Gamero, M. (2011). Efectos de la Flexibilización Laboral a 20 Años de Vigencia: La Casi Eliminación del Mejor Instrumento de Inclusión Social que ha Inventado el Capitalismo. Entrevista al Dr. Alfredo Villavicencio Ríos. *Derecho & Sociedad*, 37, 95-100. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/13162>
- Sagües, N. (2014). *Manual DE Derecho Constitucional* (2a ed.). Astrea.
- Salazar, M. V. (2009). Los derechos laborales en las constituciones peruanas. *Foro Jurídico*, 09, 167-176. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18528>
- Somavia, J. (1999). *Memoria del Director General—Trabajo decente*. Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra. <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Tostes, M., & Villavicencio, A. (2012). Flexibilización del Derecho del Trabajo y sus implicancias sobre las relaciones laborales en el Perú. *Derecho PUCP*, 68, 355-382. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2838>
- Van den Broek, J. (2014). *Undeclared labour doesn't work—Business brief*. OECD Yearbook - Organisation for Economic Co-operation and Development. <http://www.oecd.org/forum/oecdyearbook/undeclaredlabourdoesntwork.htm>
- Vega Ruíz, M. L., Oficina Internacional del Trabajo, & Oficina Regional para América Latina y el Caribe. (2006). *La reforma laboral en América Latina: 15 años después. Un análisis comparado*. OIT. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_321_span.pdf
- Vélez, M. A. G. (2014). Sobre la flexibilidad laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Diversitas*, 10(1), 103-116. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2014.0001.07>
- Vidal, Á. (2012). El debate europeo sobre la flexiseguridad: Algunas lecciones para el sur. (Spanish). *The European debate on flexisecurity: some lessons for the South. (English)*, 69, 403-434. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=lgs&AN=102920159&lang=es&site=ehost-live>
- Villegas, A. L. (2003). Comportamiento del mercado laboral en el cuatrienio Pastrana: Deterioro alarmante. *Perfil de Coyuntura Económica*, 84-105. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:PNfFie7PvsUJ:https://revistas.udea.edu.co/index.php/coyuntura/article/download/2284/1842/+&cd=3&hl=es&ct=clnk&gl=ec>

- Weller, J. (Ed.). (2009). *El nuevo escenario laboral latinoamericano: Regulación, protección y políticas activas en los mercados de trabajo* (1a ed). Siglo Veintiuno Editores.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/1986/6/S3311N964E2009_es.pdf
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*.
34.

5. Anexo

Colombia 2002- 2017

| Período de gobierno | Fecha de reforma | Tipo de reforma | No. Ley o nombre | Tema | Texto con principales reformas | Observaciones |
|---|------------------|-----------------|------------------|--------------------|---|---|
| Álvaro Uribe/2002-2010/Centro-Democrático | 27/12/02 | Reforma al CST | Ley 789 de 2002 | Jornadas laborales | <p>Art.20 (reforma el art.161 literal c. del Código Sustantivo del Trabajo 1951)ARTICULO 161.</p> <p>Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día y cuarenta y ocho (48) a la semana, salvo las siguientes excepciones:</p> <p>a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;</p> <p>b). La duración máxima legal de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas:</p> <p>1. El menor entre doce y catorce años solo podrá trabajar una jornada máxima de cuatro de horas diarias y veinticuatro (24) horas a la semana, en trabajos ligeros.</p> <p>2. Los mayores de catorce y menores de dieciséis años solo podrán trabajar una jornada máxima de seis (6) horas diarias y treinta y seis (36) horas a la semana.</p> <p>3. La jornada del menor entre dieciséis y dieciocho años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias y</p> | <p>se elimina el último inciso del literal c. que para este acuerdo indicaba que no habría remuneración con recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo. Se añade un nuevo literal.</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | <p>cuarenta y ocho (48) a la semana.</p> <p>c) El empleador y el trabajador pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana;</p> <p>d) El empleador y el trabajador podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y ocho (48) horas se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio, que podrá coincidir con el domingo. En este, el número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana y podrá ser de mínimo cuatro (4) horas continuas y hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la jornada ordinaria de 6 a.m. a 10 p.m.</p> <p>Texto original del código sustantivo del trabajo.</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|----------|----------------|-----------------|--------------------|--|---|
| | | | | | <p>c). En las empresas, factorías o nuevas actividades que se establezcan a partir de la vigencia de esta ley, el empleador y los trabajadores pueden acordar temporal o indefinidamente la organización de turnos de trabajo sucesivos, que permitan operar a la empresa o secciones de la misma sin solución de continuidad durante todos los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana.</p> <p>En este caso no habrá a lugar a recargo nocturno ni al previsto para el trabajo dominical o festivo, pero el trabajador devengará el salario correspondiente a la jornada ordinaria de trabajo, respetando siempre el mínimo legal o convencional y tendrá derecho a un día de descanso remunerado.</p> | |
| Álvaro Uribe/2002-2010/Centro-Democrático | 27/12/02 | Reforma al CST | Ley 789 de 2002 | Jornadas laborales | <p>Art.25 (reforma el art.160 del Código Sustantivo del Trabajo)ARTÍCULO 160. TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO</p> <p>1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).</p> <p>2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las</p> | <p>modifica el horario nocturno que pasa a contar desde las 10pm antes era desde las 18h00 hasta las 06h00.</p> |

| | | | | | | |
|--|-----------|----------------|------------------|-------------------------|--|---|
| | | | | | veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.) | |
| Álvaro Uribe Vélez/2002-2010/ Centro-Democrático | 5/1/2009 | Reforma al CST | Ley 1280 de 2009 | Licencia por luto | ARTÍCULO 1o. Adicionar un numeral al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, en los siguientes términos: 10. Conceder al trabajador en caso de fallecimiento de su cónyuge, compañero o compañera permanente o de un familiar hasta el grado segundo de consanguinidad, primero de afinidad y primero civil, una licencia remunerada por luto de cinco (5) días hábiles, cualquiera sea su modalidad de contratación o de vinculación laboral. La grave calamidad doméstica no incluye la Licencia por Luto que trata este numeral. Este hecho deberá demostrarse mediante documento expedido por la autoridad competente, dentro de los treinta (30) días siguientes a su ocurrencia | |
| Juan Manuel Santos Calderón/2010-2018/ Partido Liberal Colombiano | 30/6/2011 | Reforma al CST | Ley 1468 de 2011 | Licencia por maternidad | Art.1 (reforma el art.236 del Código Sustantivo del Trabajo) ARTICULO 236. DESCANSO REMUNERADO EN LA EPOCA DEL PARTO. 1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de catorce (14) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso | La licencia de maternidad ya no es de 12 semanas sino de 14.La mujer puede iniciarlas dos semanas antes si lo desea, en todo caso deberá obligatoriamente iniciarla por lo menos una semana antes. La licencia de maternidad para madres de niños |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.</p> <p>3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al empleador un certificado médico, en el cual debe constar:</p> <p>a) El estado de embarazo de la trabajadora;</p> <p>b) La indicación del día probable del parto, y</p> <p>c) La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.</p> <p>4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta.</p> <p>La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente. Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.</p> <p>5. La licencia de maternidad para madres de niños prematuros, tendrá en</p> | <p>prematuros, tendrá en cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas. Por fallecimiento de la madre, el tiempo de la Licencia de Maternidad que ella no haya alcanzado a disfrutar, la disfrutará el padre y el empleador debe concederla.</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | <p>cuenta la diferencia entre la fecha gestacional y el nacimiento a término, las cuales serán sumadas a las 14 semanas que se establecen en la presente ley. Cuando se trate de madres con Parto Múltiple, se tendrá en cuenta lo establecido en el inciso anterior sobre niños prematuros, ampliando la licencia en dos (2) semanas más.</p> <p>6. En caso de fallecimiento de la madre antes de terminar la licencia por maternidad, el empleador del padre del niño le concederá una licencia de duración equivalente al tiempo que falta para expirar el periodo de la licencia posterior al parto concedida a la madre.</p> <p>7. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho, de la siguiente manera:</p> <p>a) Licencia de maternidad preparto. Esta será de dos (2) semanas con anterioridad a la fecha probable del parto debidamente acreditada. Si por alguna razón médica la futura madre no puede optar por estas dos (2) semanas previas, podrá disfrutar las catorce (14) semanas en el posparto inmediato.</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>Así mismo, la futura madre podrá trasladar una de las dos (2) semanas de licencia previa para disfrutarla con posterioridad al parto, en este caso gozaría de trece (13) semanas posparto y una semana preparto.</p> <p>b) Licencia de maternidad posparto. Esta licencia tendrá una duración de 12 semanas contadas desde la fecha del parto, o de trece semanas por decisión de la madre de acuerdo a lo previsto en el literal anterior.</p> <p>PARÁGRAFO 1o. La trabajadora que haga uso del descanso remunerado en la época del parto tomará las 14 semanas de licencia a que tiene derecho de acuerdo a la ley. El esposo o compañero permanente tendrá derecho a ocho (8) días hábiles de licencia remunerada de paternidad. Esta licencia remunerada es incompatible con la licencia de calamidad doméstica y en caso de haberse solicitado esta última por el nacimiento del hijo, estos días serán descontados de la licencia remunerada de paternidad.</p> <p>La licencia remunerada de paternidad opera por los hijos nacidos del cónyuge o de la compañera.</p> <p>El único soporte válido para el otorgamiento de licencia remunerada de paternidad es el Registro Civil de</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|----------|-----|-------------------|-----------------|---|--|
| | | | | | <p>Nacimiento, el cual deberá presentarse a la EPS a más tardar dentro de los 30 días siguientes a la fecha del nacimiento del menor.</p> <p>La licencia remunerada de paternidad será a cargo de la EPS, para lo cual se requerirá que el padre haya estado cotizando efectivamente durante las semanas previas al reconocimiento de la licencia remunerada de paternidad.</p> <p>Se autorizará al Gobierno Nacional para que en el caso de los niños prematuros y adoptivos se aplique lo establecido en el presente párrafo.</p> | |
| | 2/5/2016 | Ley | Ley 1780 del 2016 | Trabajo juvenil | <p>Artículo 16. Condiciones mínimas de la práctica laboral. Las prácticas laborales, deberán cumplir con las siguientes condiciones mínimas: a) Edad: En concordancia con lo establecido por el Código de la Infancia y la Adolescencia, las prácticas laborales no podrán ser realizadas por personas menores de quince (15) años de edad. En todo caso, los adolescentes entre los quince (15) y diecisiete (17) años de edad, requieren la respectiva autorización para tal fin, de acuerdo con la reglamentación que se expida para el efecto.</p> <p>b) Horario de la práctica: El horario de la práctica laboral deberá permitir que el</p> | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>estudiante asista a las actividades formativas que la Institución de Educación disponga. En todo caso, el horario de la práctica laboral no podrá ser igual o superior a la jornada ordinaria y en todo caso a la máxima legal vigente.</p> <p>c) Vinculación: Las prácticas laborales hacen parte de un proceso formativo en un entorno laboral real y en ellas participan tres sujetos: el estudiante, el escenario de práctica y la institución educativa.</p> <p>Para la regulación de las relaciones de estos sujetos, se deberán celebrar acuerdos de voluntades por escrito, en los cuales se especifiquen como mínimo los siguientes aspectos: obligaciones de las tres partes, derechos de las tres partes, duración de la práctica laboral, lugar de desarrollo de la práctica, supervisión de la práctica laboral.</p> <p>Artículo 21. Jornadas Especiales. El Ministerio de Defensa Nacional tendrá la facultad de realizar jornadas especiales en todo el territorio nacional, con el fin de agilizar la definición de la situación militar de los varones colombianos y solucionar la situación jurídica y económica de los beneficiarios de la presente ley.</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | En estas jornadas especiales, el Gobierno nacional podrá establecer exenciones hasta un sesenta por ciento (60%) de la cuota de compensación militar de las personas que se presenten a estas jornadas y disminuir hasta en un noventa por ciento (90%) las multas que hasta la fecha de la jornada deban los infractores que se presenten a estas | |
|--|--|--|--|--|--|--|

Ecuador: 2007-2017

| Período de gobierno | Fecha de reforma | Tipo de reforma | No. Ley o nombre | Tema | Texto con principales reformas | Observaciones |
|--|-------------------------|------------------------|---|--------------------|---|--|
| Rafael Correa Delgado/2007-2017/Alianza País | 20/10/2008 | Reforma Constitucional | Constitución de la República del Ecuador 2008 | Derecho al trabajo | 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, remuneración | A partir del nuevo texto constitucional se dan varias reformas laborales, se tomarán en cuenta solo aquellas respecto al objeto de estudio (jornada laboral) |

| | | | | | | |
|--|----------|---------------|--|-------------------|---|---|
| | | | | | es y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. | |
| Rafael Correa Delgado/2007-2017/Alianza País | 6/5/2008 | Reforma al CT | Mandato Constituyente No.8 /Registro Oficial No. 330 - Martes 6 de Mayo de 2008 SUPLEMENTO | Trabajo por horas | Art.2 modifica el art.11 del Código de Trabajo texto antiguo Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser: a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal; b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto; c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional; d) A prueba; e) Por obra cierta, por | Se elimina la modalidad por horas. Con el fin de promover el trabajo, se garantiza la jornada parcial prevista en el artículo 82 del Código del Trabajo y todas las demás formas de contratación contempladas en dicho cuerpo legal, en la que el trabajador gozará de estabilidad y de la protección integral de dicho cuerpo legal y tendrá derecho a una |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>tarea y a destajo;</p> <p>f) Por enganche; y,</p> <p>g) Individual o por equipo.</p> <p>h) Por horas.</p> <p>Texto vigente:</p> <p>Art. 11.- Clasificación.- El contrato de trabajo puede ser:</p> <p>a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;</p> <p>b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;</p> <p>c) Por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;</p> <p>d) Por obra cierta, por obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, por tarea y a destajo; y,</p> <p>e) Individual, de grupo o por equipo.</p> | <p>remuneración que se pagará aplicando la proporcionalidad en relación con la remuneración que corresponde a la jornada completa, que no podrá ser inferior a la remuneración básica mínima unificada.</p> <p>Asimismo, tendrá derecho a todos los beneficios de ley, incluido el fondo de reserva y la afiliación al régimen general del seguro social obligatorio.</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | | |
|---|---------------|------------------|--|--|---|---|
| Rafael Correa Delgado/200 7- 2017/Aliaz a País | 6/5/2008 | Reforma al CT | Mandato Constituyente No.8 /Registro Oficial No. 330 - Martes 6 de Mayo de 2008 SUPLEMENTO | Trabajo por horas | Se agrega una disposición al Código de Trabajo con el siguiente texto: SEGUNDA: Los trabajadores que se encontraban laborando bajo la modalidad de contrato por horas por más de 180 días con anterioridad a la aprobación de este mandato serán contratados de manera obligatoria bajo las distintas modalidades previstas en el Código del Trabajo según lo establecido en el artículo 2 del presente mandato | A fin de asegurar el trabajo para aquellos que tenían un régimen laboral por horas, para el cambio de modalidad. |
| Rafael Correa Delgado/200 7- | 13/2/200 9 | Reforma al CT | Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 528 | Artículo 152 sustituido por Art. 4 de Ley de | Art. 152.- Toda mujer trabajadora tiene derecho a una licencia | Se modifican a favor de la embarazada los beneficios por licencia y |

| | | | | | | |
|-------------------|--|--|---------------------------|-------------------|---|------------------------------------|
| 2017/Aliaz a País | | | de 13 de Febrero del 2009 | licencia maternal | <p>con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hija o hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.</p> | se crea la licencia por paternidad |
|-------------------|--|--|---------------------------|-------------------|---|------------------------------------|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | <p>El padre tiene derecho a licencia con remuneración por diez días por el nacimiento de su hija o hijo cuando el nacimiento sea por parto normal; en los casos de nacimientos múltiples o por cesárea se prolongará por cinco días más. En los casos de que la hija o hijo haya nacido prematuro o en condiciones de cuidado especial, se prolongará la licencia por paternidad con remuneración, por ocho días más y cuando la hija o hijo haya nacido con una enfermedad, degenerativa, terminal o</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>irreversible, o con un grado de discapacidad severa, el padre podrá tener una licencia con remuneración por veinte y cinco días, hecho que se justificará con la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional. En caso de fallecimiento de la madre durante el parto o mientras goza de la licencia por maternidad, el padre podrá hacer uso de la totalidad, o en su caso, de</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | <p>la parte que reste del período de licencia que le hubiere correspondido a la madre si no hubiese fallecido.</p> <p>Texto anterior:</p> <p>Art. 152.- Trabajo prohibido al personal femenino.- Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.</p> <p>En tales casos, la ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.</p> <p>Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.</p> <p>Durante este lapso la mujer</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|------------|---------------|---|---|--|--|
| | | | | | tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguro Social Obligatorio, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código. | |
| Rafael Correa Delgado/2007-2017/Alianza País | 13/02/2009 | Reforma al CT | Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 528 de 13 de Febrero del 2009 | Agrega artículo innumerado o luego del 152 agregado por Art. 5 de la Ley, sobre licencia maternal | Art. ...- Licencia por Adopción.- Los padres adoptivos tendrán derecho a licencia con remuneración por quince días, los mismos que correrán a partir de la fecha en que la hija o el hijo le fueren legalmente entregado. Art. ...- Licencia con sueldo a las | Licencia por adopción y licencia para el tratamiento médico de hijos con enfermedades degenerativas. |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa.- La trabajadora y el trabajador tendrán derecho a veinte y cinco días de licencia con remuneración para atender los casos de hija o hijo hospitalizados o con patologías degenerativas; licencia que podrá ser tomada en forma conjunta o alternada. La ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|-----------|---------------|--|----------------------|---|--|
| | | | | | el facultativo especialista tratante y el correspondiente certificado de hospitalización. | |
| Rafael Correa Delgado/2007-2017/Alianza País | 31/7/2012 | Reforma al CT | LEY ORGÁNICA PARA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES (Registro Oficial Suplemento 797 de 26-sep.-2012) | Jornada de lactancia | Texto anterior: Art. 155.- Guardería infantil y lactancia.- En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos | Sin importar que se tenga lactario o no en la empresa, la mujer en los 12 meses postparto tendrá jornada laboral de 6 horas diarias con remuneración completa. |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>para este servicio.</p> <p>Las empresas que no puedan cumplir esta obligación directamente, podrán unirse con otras empresas o contratar con terceros para prestar este servicio.</p> <p>En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los nueve (9) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>reglamento interno, o por acuerdo entre las partes.</p> <p>Corresponde a la Dirección General del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan.</p> <p>La reforma indica en su Art. 4.-</p> <p>Sustitúyase el tercer inciso del Artículo 155 del Código del Trabajo, por el siguiente:</p> <p>"Durante los doce (12) meses posteriores al parto, la jornada de la madre lactante durará seis (6) horas, de conformidad con la necesidad de la beneficiaria."</p> | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|---|---------------|------------------|--|--|--|---|
| Rafael Correa Delgado/200 7- 2017/Aliaz a País | 31/7/201 2 | Reforma al CT | RA LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES (Registro Oficial Suplemento 797 de 26-sep.-2012) | Jornada laboral de empleados domésticos | Art. 6.- Añádase el siguiente artículo innumerado después del Artículo 268 del Código de Trabajo: “Art.- A los empleados y trabajadores domésticos se garantiza los mismos beneficios de cualquier otro trabajador en general, debiendo sus jornadas de trabajo y descanso ser de cinco días a la semana o sea cuarenta horas hebdomadaria s y los días sábados y domingos serán de descanso. Si en razón de las circunstancias , no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se | Se cambia la jornada de 48 horas semanales a 40 horas como a todos los demás trabajadores. |
|---|---------------|------------------|--|--|--|---|

| | | | | | | |
|--|-----------|---------------------|---|---|--|--|
| | | | | | designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.” | |
| Rafael Correa Delgado/2007-2017/Alianza País | 9/11/2015 | Acuerdo Ministerial | ACUERDO MDT-2015-0233 EXPÍDENSE LAS NORMAS QUE REGULAN LAS RELACIONES DE TRABAJO ESPECIALES EN EL SECTOR AGROPECUARIO | Jornada laboral para el sector agropecuario | Art. 6.- Jornada.- Bajo esta modalidad contractual, la jornada diaria de trabajo es de 8 horas diarias, en caso de ser menor, no se podrá pagar un valor inferior al determinado en el artículo 5 de este Acuerdo, dejando a salvo la facultad del empleador de utilizar las demás modalidades contractuales establecidas en el Código del Trabajo según las necesidades | |

| | | | | | | |
|--|-----------|---------------|--|--|--|---|
| | | | | | de la actividad. De exceder las ocho horas diarias se deberán reconocer los valores correspondientes a horas suplementarias, mismas que deberán ser calculadas sobre la base del valor de la jornada diaria de trabajo. | |
| Rafael Correa Delgado/2007-2017/Alianza País | 28/3/2016 | Reforma al CT | | | Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida, previa | Permite al empleador por 6 meses renovables por 6 más reducir la jornada laboral a 6 horas diarias, con permiso del Ministerio. Se agrega modalidad de jornada que pueda distribuirse las 40 horas semanales en una menor cantidad de días, pero debe tener |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | <p>autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.</p> <p>Respecto de los ejercicios económicos en que acordó la modificación de la jornada de trabajo, el empleador sólo podrá repartir dividendos a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida.</p> <p>De producirse despidos las indemnizaciones y bonificaciones, se calcularán sobre la última remuneración</p> | <p>permiso del Ministerio. Se crea la licencia sin remuneración hasta por 9 meses para el cuidado de los hijos.</p> |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>recibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada; de igual manera, mientras dure la reducción, las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador serán pagadas sobre ocho horas diarias de trabajo.</p> <p>El Ministerio rector del Trabajo podrá exigir que para autorizar la medida se demuestre que la misma resulte necesaria por causas de fuerza mayor o por reducción de ingresos o verificación de pérdidas. También deberá el Ministerio rector del</p> | |
|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | <p>Trabajo exigir del empleador un plan de austeridad, entre los cuales podrá incluir que los ingresos de los mandatarios administradores de la empresa se reduzcan para mantener la medida</p> <p>Art. 47.2.- Jornada prolongada de trabajo.- Se podrán pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias, siempre que no supere el</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 de este Código.</p> <p>art. innumerado luego del 152: Art. ...- Licencia o permiso sin remuneración para el cuidado de los hijos.- El trabajador o trabajadora, concluida la licencia o permiso por maternidad o</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>paternidad, tendrán derecho a una licencia opcional y voluntaria sin remuneración, hasta por nueve (9) meses adicionales, para atender al cuidado de los hijos, dentro de los primeros doce meses de vida del niño o niña. Esta licencia aplicará también para el caso de padres o madres adoptivos. El período en que los trabajadores hagan uso de la licencia o permiso, conforme a lo establecido en el presente artículo, será computable a efectos de antigüedad.</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | <p>Terminado el periodo de licencia o permiso de paternidad o maternidad respectivamente, el padre o la madre podrán solicitar dentro de los 3 días posteriores a la terminación de la licencia o permiso de paternidad o maternidad los fondos de cesantía que tuvieren acumulados, los mismos que serán entregados el día sesenta y uno (61) contados a partir de la presentación de la solicitud; y para tal efecto estos valores no se considerarán para otras prestaciones de la</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>seguridad social. Durante el periodo de licencia o permiso sin remuneración se garantizarán las prestaciones de salud por parte de la seguridad social, las cuales deberán ser reembolsadas por parte del Ministerio de Salud Pública. Los contratos eventuales que se celebraren con un nuevo trabajador, para reemplazar en el puesto de trabajo al trabajador en uso de la licencia o permiso previstos en este artículo, terminarán a la fecha en que dicha</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|---|-----------------|----------------------|--|--|--|---|
| | | | | | <p>licencia o permiso expire y estarán exentos del pago del 35% previsto en el segundo inciso del artículo 17 del Código del Trabajo, en estos casos su plazo podrá extenderse hasta que dure la licencia. Si luego del uso de la licencia sin remuneración a la que se acoga el padre o la madre fuesen despedidos por este hecho, se considerará despido ineficaz.</p> | |
| <p>Rafael Correa Delgado/2007-2017/Alianza País</p> | <p>22/05/16</p> | <p>Reforma al CT</p> | <p>Ley No. 0, publicada en Registro Oficial Suplemento 506 de 22 de mayo del 2015 “PROYECTO DE CÓDIGO ORGÁNICO</p> | <p>Inciso último del art. 153 agregado por Disposición Reformatoria Sexta,</p> | <p>SEXTA.- Refórmense en el Código del Trabajo, las siguientes disposiciones: [...] 2. Agréguese en el artículo 153</p> | <p>Prohibición de despido a embarazadas</p> |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|---|--|
| | | | <p>GENERAL DE PROCESOS y vigente desde el 22 de mayo del 2016</p> | <p>numeral 2 de la Ley, protección a la mujer embarazada</p> | <p>como último inciso el siguiente texto: “La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia.” Art. 153.- Protección a la mujer embarazada.- No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.</p> | |
|--|--|--|---|--|---|--|

| | | | | | | |
|---|------------|---------------|---|-----------------|--|---------------------------|
| | | | | | <p>Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguridad Social, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.</p> <p>La o el juzgador dispondrá el reintegro inmediato al trabajo de la mujer despedida en estado de embarazo o en periodo de lactancia.</p> | |
| Rafael Correa Delgado/2007-2017/Alianza País | 15/12/2016 | Reforma al CT | Ley Orgánica Reformativa a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo | Jornada laboral | Se incluye en el Código del Trabajo haya una disposición que exprese: Quinta.- El | Facultades presidenciales |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>Presidente de la República, mediante decreto ejecutivo, podrá suspender la jornada de trabajo tanto para el sector público como para el privado, en días que no son de descanso obligatorio, jornada que podrá ser compensada de conformidad con lo que disponga dicho decreto.</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

Bolivia: 2006-2017

| Período de gobierno | Fecha de reforma | Tipo de reforma | No. Ley o nombre | Tema | Texto con principales reformas | Observaciones |
|--|-------------------------|------------------------|--------------------------|--------------------|---------------------------------------|---|
| Evo Morales Ayma/ 2006-2019/Movimiento al Socialismo | 1/05/2006 | Reglamento a la LGT | Decreto Supremo N° 28699 | Derecho de Trabajo | | Reglamenta la LGT, elimina disposiciones contrarias a la Constitución y derechos de trabajadores, específicamente las |

| | | | | | | |
|--|-----------------------|------------------------|----------------------------------|--------------------|--|--|
| | | | | | | contenidas en los Decretos Supremos 21060 y 22407. |
| Evo Morales Ayma/ 2006-2019/Movimiento al Socialismo | 9 de febrero del 2009 | Reforma constitucional | Constitución Política del Estado | Derecho de Trabajo | <p>Texto del 94:</p> <p>Artículo 156°.- El trabajo es un deber y un derecho y constituye la base del orden social y económico.</p> <p>Texto actual:</p> <p>Artículo 46. I. Toda persona tiene derecho:</p> <p>1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. 2. A una fuente laboral estable, en condiciones</p> | |

| | | | | | | |
|--|-------------|---------|------------------------|---|--|--|
| | | | | | <p>equitativas y satisfactorias.</p> <p>II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas. III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento o y justa retribución.</p> | |
| Evo Morales Ayma/ 2006-2019/Movimiento al Socialismo | 19/02/2009 | Decreto | Decreto Supremo N° 12 | Seguridad laboral mujer embarazada | “inamovilidad de la madre y del padre en el trabajo”, que impide que sean suspendidos, despedidos, o se les reduzca el salario, hasta que el hijo/hija cumpla un año de edad. | |
| Evo Morales Ayma/ 2006- | 1/ 05/ 2010 | Decreto | Decreto Supremo N° 496 | Seguridad laboral | Para incumplimiento de lo | |

| | | | | | | |
|--|-------------------|----------------|------------------------|---------------------------------------|---|--|
| 2019/Movimiento al Socialismo | | | | mujer embarazada | anterior el Ministerio impondrá al empleador en el plazo de 5 días hábiles a partir de la notificación, que se reincorpore al trabajador a su puesto, percibiendo los haberes y derechos sociales completos. | |
| Evo Morales Ayma/ 2006-2019/Movimiento al Socialismo | 26/05/2010 | Decreto | Decreto Supremo N° 521 | Tercerización | Regula el funcionamiento de empresas tercerizadoras, las que debía brindar todos los beneficios de la LGT | |
| Evo Morales Ayma/ 2006-2019/Movimiento al Socialismo | 26/12/2010 | Decreto | Decreto Supremo N° 751 | Jornada laboral sector público | Texto anterior: la jornada discontinua para el sector público, la cual era de 08h30 a 12h30 y de 14h30 a 18h30 Texto actual: Se impone una jornada de trabajo de | |

| | | | | | | |
|--|-----------|---------|-------------------------|------------------------|--|--|
| | | | | | ocho horas diarias de lunes a viernes, con treinta minutos de refrigerio por una sola vez al día, sin suspensión de actividades y de acuerdo al rol establecido. | |
| Evo Morales Ayma/ 2006-2019/Movimiento al Socialismo | 1/05/2011 | Decreto | Decreto Supremo N° 861 | Derecho de trabajo | Se deroga totalmente el Decreto 21060 | |
| | 1/05/2012 | Decreto | Decreto Supremo N° 1212 | Licencia de paternidad | Luego de dar a luz la cónyuge o conviviente, el padre tendría 3 días hábiles de licencia. | |

Perú: 2007-2017

| Período de gobierno | Fecha de reforma | Tipo de reforma | No. Ley o nombre | Tema | Texto con principales reformas | Observaciones |
|---|------------------|-----------------------------------|--|--------------------|---|---------------|
| Alan Gabriel Ludwig García Pérez/2006/2011/Alianza Popular Revolucionaria Americana | 21/5/2006 | Decreto con concordancias con ley | Decreto Supremo N° 003-2008-TR para la Ley N°28518 Ley sobre modalidades formativas del 24-05-2005 | Jornadas juveniles | Ley N 28518 Artículo 44.- Duración de la Jornada Formativa: La jornada formativa responde a las necesidades propias de la | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>persona en formación y por ende dependerá del tipo de convenio suscrito, no pudiendo exceder de los siguientes límites: 1. En los Convenios de Aprendizaje: a. Con Predominio en la Empresa: quedará establecida en el convenio y en ningún caso puede superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. b. Con predominio en el Centro de Formación Profesional: Prácticas Pre profesionales: No mayor a seis (6) horas diarias o treinta (30) semanales. 2. En los</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>Convenios de Prácticas Profesionales: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. 3.</p> <p>En los Convenios de Capacitación Laboral Juvenil: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. 4.</p> <p>En los Convenios de Pasantía: quedará establecida en el convenio y en ningún caso podrá superar las ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. La duración de la jornada formativa para los estudiantes de los últimos grados de nivel de educación</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | <p>secundaria, será la que determine el Ministerio de Educación.5. En los Convenios de Actualización para la Reinserción Laboral: No mayor a ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) semanales. La duración de la jornada formativa de los adolescentes en la empresa no puede exceder los límites establecidos para la jornada de trabajo prevista en el Código del Niño y del Adolescente. Artículo Decreto Supremo N° 003-2008-TR ARTÍCULO 1.- Jornada máxima en las</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>modalidades formativas reguladas por la ley N° 28518</p> <p>Las personas que se capacitan bajo alguna modalidad formativa regulada por la Ley N° 28518, Ley sobre modalidades formativas laborales, no pueden desarrollar su actividad excediendo las jornadas específicas establecidas en la referida Ley, ni realizar horas extraordinarias . La vulneración de este derecho constituye un supuesto de fraude tipificado en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley N° 28518</p> <p>ARTÍCULO</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>2.- Jornada máxima en las prácticas pre profesionales de derecho</p> <p>Los estudiantes de Derecho desarrollarán sus prácticas pre-profesionales en un máximo de 6 horas diarias o 30 semanales. El incumplimiento de esta disposición se reputará como una desnaturalización de dicha modalidad formativa laboral, entendiéndose que existe una relación laboral común de conformidad con el Principio de Primacía de la Realidad y lo establecido en el numeral 6 del artículo 51 de la Ley N° 28518; sin</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | <p>perjuicio de la sanción pecuniaria que corresponda.</p> <p>ARTÍCULO</p> <p>3.- Jornada máxima en las prácticas pre-profesionales de internado en ciencias de la salud</p> <p>3.1.- Los estudiantes de Ciencias de la Salud que desarrollan prácticas pre-profesionales en la modalidad de internado en los establecimientos de salud del Sector Público, tienen una jornada máxima de 6 horas diarias, 36 horas semanales o 150 horas mensuales, incluyendo las guardias nocturnas.</p> <p>3.2.- Para tal efecto, los referidos</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>establecimientos implementarán mecanismos de control que registren la hora de ingreso y salida de los internos.</p> <p>3.3.- El régimen de guardias nocturnas realizada por los internos comprenderá un período previo y posterior de descanso no menor de 5 horas, con la obligatoria presencia del personal médico cirujano o profesional de la salud de guardia, el mismo que deberá registrar su hora de ingreso y salida al servicio de emergencia. Los internos no sustituirán bajo ningún</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | <p>concepto al personal médico cirujano o profesional de la salud de guardia, bajo apercibimiento de incurrir en el delito de ejercicio ilegal de la medicina, tipificado en el artículo 290 del Código Penal.</p> <p>3.4.- Los titulares o responsables de los establecimientos de salud, según corresponda, quedan encargados del estricto cumplimiento de lo dispuesto en los párrafos precedentes, bajo responsabilidad.</p> <p>ARTÍCULO</p> <p>4.- De la fiscalización y supervisión.-</p> <p>4.1.- El Ministerio del</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | <p>Trabajo y Promoción del Empleo fiscaliza lo dispuesto en los artículos 1 y 2 del presente Decreto Supremo, inspecciona el cumplimiento del derecho a la jornada máxima de los practicantes de internado en los establecimientos públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada y sanciona las infracciones.</p> <p>4.2.- El Ministerio de Salud, como ente rector del Sistema de Salud, dictará las medidas necesarias que garanticen el estricto cumplimiento del derecho a la jornada</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>máxima de los practicantes en la modalidad de internado en los establecimientos de salud del Sector Público a nivel nacional.</p> <p>4.3.- El Ministerio de Salud, las Direcciones Regionales de Salud, el Seguro Social de Salud - ESSALUD, el Ministerio de Defensa y el Ministerio del Interior, dispondrán la presencia permanente de supervisores en los establecimientos de salud bajo su ámbito, que permitan dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 3 del presente Decreto Supremo.</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|--|----------|-----|--------------|----------------------------------|--|------------------------|
| | | | | | <p>Monto de la subvención económica mensual: La subvención económica mensual no puede ser inferior a una Remuneración Mínima cuando la persona en formación cumpla la jornada máxima prevista para cada modalidad formativa. Para el caso de jornadas formativas de duración inferior, el pago de la subvención es proporcional.</p> | |
| <p>Ollanta Moisés Humala Tasso/ 2011-2016/ Partido Nacionalista Peruano</p> | 07/07/12 | Ley | Ley N° 29896 | Beneficios a mujeres embarazadas | <p>Las instituciones del sector público y privado que tengan más de veinte mujeres trabajadoras en edad fértil, de incluir en sus instalaciones</p> | Inclusión de lactarios |

| | | | | | | |
|---|-----------|-----|---|---|---|--|
| | | | | | lactarios para promover la lactancia materna y evitar las discriminaciones y vulneración de derechos de las mujeres madres. | |
| Ollanta Moisés Humala Tasso/ 2011-2016/ Partido Nacionalista Peruano | 26/4/2013 | Ley | LEY N° 30012 (26/04/2013) LEY QUE CONCEDE EL DERECHO DE LICENCIA A TRABAJADORES CON FAMILIARES DIRECTOS QUE SE ENCUENTRAN CON ENFERMEDAD EN ESTADO GRAVE O TERMINAL O SUFRAN ACCIDENTE GRAVE | Licencia por familiares con enfermedades graves, terminales, o que sufran accidente grave | ARTÍCULO 1.- OBJETO DE LA LEY La presente Ley tiene por objeto establecer el derecho del trabajador de la actividad pública y privada a gozar de licencia en los casos de tener un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo. | |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|--|
| | | | | | <p>ARTÍCULO 2.- LICENCIA POR ENFERMEDAD GRAVE O TERMINAL O POR ACCIDENTE GRAVE</p> <p>La licencia a que se refiere el artículo 1 es otorgada por el plazo máximo de siete días calendario, con goce de haber. De ser necesario más días de licencia, estos son concedidos por un lapso adicional no mayor de treinta días, a cuenta del derecho vacacional. De existir una situación excepcional que haga ineludible la asistencia al familiar directo, fuera del plazo previsto en el párrafo</p> | |
|--|--|--|--|--|---|--|

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | <p>precedente, se pueden compensar las horas utilizadas para dicho fin con horas extraordinarias de labores, previo acuerdo con el empleador.</p> <p>ARTÍCULO 3.-</p> <p>COMUNICACIÓN AL EMPLEADOR</p> <p>El trabajador comunica al empleador dando cuenta del ejercicio de este derecho, dentro de las cuarenta y ocho horas de producido o conocido el suceso, adjuntando el certificado médico suscrito por el profesional de la salud autorizado, con el que se acredite el estado grave o terminal o el</p> | |
|--|--|--|--|--|--|--|

| | | | | | | |
|---|-------------------|------------|---------------------------------|--|---|---|
| | | | | | <p>serio riesgo para la vida como consecuencia del accidente sufrido por el familiar directo.</p> <p>ARTÍCULO 4.-</p> <p>BENEFICIOS PREEXISTENTES</p> <p>Los beneficios obtenidos por los trabajadores sobre esta materia, por decisión unilateral o por convenio colectivo, se mantienen vigentes en cuanto sean más favorables a estos.</p> | |
| <p>Ollanta Moisés Humala Tasso/ 2011-2016/ Partido Nacionalista Peruano</p> | <p>16/12/2014</p> | <p>Ley</p> | <p>Ley No 30288. Ley Pulpín</p> | <p>Jornadas y garantías de jóvenes de 18 a 24 años</p> | <p>Artículo 6. Contrato laboral juvenil</p> <p>El contrato laboral juvenil es un contrato sujeto a plazo determinado y a tiempo completo. La empresa podrá</p> | <p>reducción de los derechos sociales de los jóvenes, presentándose en un inicio como una reforma que facilitaba el acceso al</p> |

| | | | | | | |
|---|------------|--|--------------|------------------------|---|---|
| | | | | | contratar a tiempo parcial a jóvenes que están cursando estudios de secundaria, superiores, técnicos o universitarios. [...] | trabajo para jóvenes de 18 a 24 años; y, según lo explicaba el Ministerio de Economía y Finanzas, la norma plantea ciertas seguridades o candados si se quiere para evitar que las empresas abusen de la figura de contratación juvenil plasmada (derogada en 2015) |
| Ollanta Moisés Humala Tasso/ 2011-2016/ Partido Nacionalista Peruano | 25/11/2015 | Ley modificatoria del Decreto 728 (Ley de Fomento del Empleo 1997) | Ley N° 30367 | Licencia de maternidad | Aumenta la licencia prenatal de 49 días y una de 49 días postnatal, considerando que antes era de 45 días prenatal y 45 postnatal | |