



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y JURÍDICAS

Trabajo de fin de Carrera titulado:

Análisis de la constitucionalidad, la legalidad y efectos de la reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador, desde la perspectiva de los derechos laborales.

Realizado por:

Mikaela Ortiz Miranda

Docente Tutor (a) del proyecto:

Martín Dotti Battel

Como requisito para la obtención del título de:

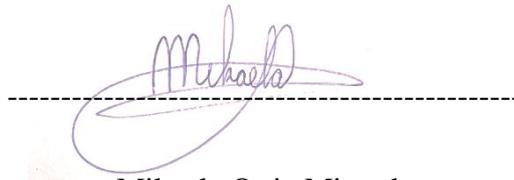
**ABOGADX DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

QUITO, 15 de agosto de 2024

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, Mikaela Ortiz Miranda, ecuatoriana, con cédula de ciudadanía No. 1718305806, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado 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, su reglamento y normativa institucional vigente.



Mikaela Ortiz Miranda

C.C.: 1718305806

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS

Declaro haber dirigido este trabajo a través de reuniones periódicas con la 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.



Dr. Martín Dotti Battel

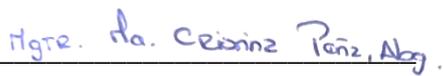
C.C. 1711191682

LOS PROFESORES INFORMANTES:

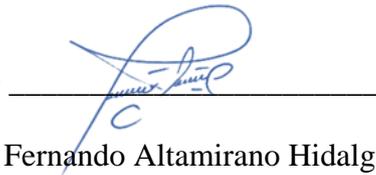
María Cristina Peña Montenegro

Fernando Altamirano Hidalgo

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



María Cristina Peña Montenegro



Fernando Altamirano Hidalgo

Quito, 16 de agosto de 2024

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.



Mikaela Ortiz Miranda

C.C.: 1718305806

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a mis padres, por su amor incondicional, su apoyo inquebrantable y por creer en mí siempre. Este logro es tan suyo como mío.

Agradezco a mi tutor, su pasión por la enseñanza, su creencia en mí y paciencia, han sido fundamentales en todo momento de la carrera universitaria.

Agradezco a mis seres más cercanos, quienes han compartido conmigo alegrías y desafíos en este trayecto; por haber estado conmigo en este proceso y por sus palabras de aliento.

DEDICATORIA

A mis padres, Vero y Galo.
A mis seres más cercanos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

| | |
|--|----|
| DECLARACIÓN JURAMENTADA | 1 |
| DECLARACIÓN DEL DIRECTOR DE TESIS..... | 2 |
| DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE | 4 |
| AGRADECIMIENTOS | 5 |
| DEDICATORIA | 6 |
| ÍNDICE DE CONTENIDOS..... | 7 |
| RESUMEN | 8 |
| ABSTRACT..... | 9 |
| INTRODUCCIÓN..... | 10 |
| DESARROLLO DE LA INTRODUCCIÓN..... | 13 |
| Capítulo 1: | 16 |
| 1.1. Justificación problema jurídico y antecedentes de la jornada laboral..... | 16 |
| 1.2. Antecedentes e historia jornada laboral en Ecuador | 19 |
| 1.3. Concepto de Jornada Laboral y tipos de Jornada Laboral | 22 |
| 1.4. Falta de regulación de la reducción de jornada laboral ordinaria en Ecuador | 25 |
| Capítulo 2: | 31 |
| 2.1. Principios del derecho laboral que se verían afectados | 31 |
| 2.2. Instituciones del derecho laboral que se verían afectados | 34 |
| Capítulo 3 | 49 |
| 3.1. Derecho comparado..... | 49 |
| 3.1.1. Colombia..... | 49 |
| 3.1.2. Francia | 52 |
| 3.1.3. Chile | 57 |
| 3.2. Propuesta de reforma | 60 |
| BIBLIOGRAFÍA..... | 64 |

RESUMEN

El presente trabajo de tesis tiene como problema jurídico “La constitucionalidad, la legalidad y efectos de la reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador, desde la perspectiva de los derechos laborales”. Este problema jurídico se encaja en una laguna normativa, al no existir una normativa que regule esta institución. Muchos países buscan siempre mejorar la condición de trabajo de sus trabajadores y brindarles una mejor calidad de vida, así como los trabajadores buscan encontrar un equilibrio entre lo laboral y su vida, y por lo mismo, los países están aplicando como medida, la reducción de la jornada laboral para lograr estos objetivos; tal es así que, en Colombia, Chile, Francia, Brasil, entre otros, ya se han aplicado estas medidas. Ecuador no debería ser la excepción. En base a un análisis, la mejor solución es una reforma al Código del Trabajo donde se aplique esta medida, respetando los derechos laborales y sin dar lugar a regresión de estos. Para ello, se recomienda un estudio de caso, para poder determinar de mejor manera cómo esta medida podría afectar diferentes zonas económicas del Ecuador.

Palabras clave

Reducción de jornada laboral, derechos laborales, garantías, normativa, jornada laboral máxima.

ABSTRACT

The legal problem of this thesis work is “The constitutionality, legality and effects of the reduction of the ordinary working day in Ecuador, from the perspective of labor rights.” This legal problem fits into a regulatory gap, as there is no regulation that regulates this institution. Many countries always seek to improve the working condition of their workers and provide them with a better quality of life, just as workers seek to find a balance between work and their life, and for this reason, countries are applying as a measure, the reduction of the work day to achieve these objectives; as well as in Colombia, Chile, France, Brazil, among others, they have already applied these measures. Ecuador should not be left behind and can apply this measure. Based on an analysis, the best solution is a reform to the Labor Code where this measure is applied, respecting labor rights and there is no regression thereof. For the same, a case study is recommended, to better determine how this measure could affect different economic zones of Ecuador.

Key words

Reduction of working hours, labor rights, guarantees, regulations, maximum working hours.

INTRODUCCIÓN

Ficha técnica del trabajo de titulación

- **Tema:** “Análisis de la constitucionalidad, la legalidad y efectos de la reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador, desde la perspectiva de los derechos laborales.”

- **Problema Jurídico:** “La constitucionalidad, la legalidad y efectos de la reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador, desde la perspectiva de los derechos laborales.”

- **Tipología del problema jurídico:**

- Laguna normativa
- Anomía

- **Justificación del problema jurídico:** El problema nace, en virtud de que es un tema que ya está siendo considerado en otros países tales como Chile y Colombia; así como países en Europa. Se han visto beneficios con la implementación de este tema, habiendo existido mejoría de producción, mejor calidad de vida para los trabajadores e incluso mayor generación de puestos de trabajo. En base a esto, el Ecuador, siendo un país que busca fomentar la estabilidad laboral y, donde existe un fuerte problema de desempleo, es importante analizar opciones para revertir este problema.

- **Relevancia del problema jurídico y prospectiva del aporte:** La reducción de la jornada laboral en el Ecuador puede llegar a afectar la calidad de vida de los trabajadores, en razón de que varios estudios demuestran que trabajar 8 horas seguidas o más, se puede elevar el riesgo de depresión, estrés y al mismo tiempo, mantener a las personas alejadas de su familia y/o amigos. La reducción de la jornada laboral ordinaria tendría varias implicaciones positivas, tanto a nivel social como a nivel económico.

Es un problema jurídico con gran relevancia, al querer mejorar las condiciones laborales, combatir la desigualdad económica, promover el desarrollo económico y social, fortalecer la participación ciudadana e incrementar el empleo en nuestro país.

- **Objetivo General:** Analizar la legislación laboral ecuatoriana, jurisprudencia relevante y tratados internacionales, para evaluar la adecuación de las disposiciones con respecto a la reducción de la jornada laboral ordinaria, con el propósito de identificar la existencia o progresividad de derechos laborales, garantizar la protección integral de los mismos y mejorar las condiciones laborales en el país.

- **Objetivos Específicos:** Determinar la adecuación de la legislación laboral ecuatoriana para abordar la reducción de la jornada laboral ordinaria y los efectos desde la perspectiva de los derechos laborales.

Estudiar el marco legal existente, relacionado con la reducción de la jornada laboral ordinaria; así como estudiar los principios del derecho laboral y efectos sobre los derechos

laborales desde la perspectiva de la progresividad, a través de un marco teórico y normativo, histórico y actual.

Proponer una modificación de la legislación laboral que aborde de manera completa la protección adecuada de los derechos laborales de los trabajadores, garantizando los mismos.

- Metodología General

o Metodología Fase 1: Para la investigación de este trabajo de titulación, se aplicará la metodología descriptiva de principio y fin con la determinación de un problema jurídico empírico, aplicable a lo teórico utilizando técnicas de: inteligencia normativa, marco teórico, investigación bibliográfica y derecho comparado

o Metodología Fase 2: Para este trabajo de titulación, voy a aplicar una metodología de investigación jurídica apegada al autor Reynaldo Mario Tantaleán Odar, en su obra “El Problema De Investigación Jurídica” del año 2019, donde acepta tres mecanismos de investigación: teórico, empírico y tecnológico. Este trabajo asimilará dos de ellos:

1. teórico, a través del cual se realizará un encuadre de las instituciones jurídicas relevantes a una teoría o doctrina aplicada históricamente.
2. se justificará el problema jurídico a través del empirismo, en el cual o a través del cual, el estudiante describe el origen de su problema jurídico desde la experiencia (personal/pre-profesional, casuística emblemática, alertas de opinión publica)

o Metodología Fase 3: Metodología desarrollo normativo técnico de nivel: constitucional, legal, reglamentario. En este caso, sería legal, en virtud de que se busca reconocer/ modificar jornadas laborales.

o Metodología auxiliar: Derecho comparado, de 2 o más países que comprenden instituciones jurídicas similares.

o Delimitaciones

▪ **Territorial:** El estudio se aplicará únicamente al caso ecuatoriano, a pesar de tomar en cuenta esporádicamente tratados internacionales aplicables.

▪ **Cuantitativa:** El presente trabajo anticipa una delimitación del procedimiento de datos, porque hay una reducción de fuentes oficiales en el país sobre el problema jurídico que se trata.

▪ **Limitación voluntaria exploratoria en derecho comparado:** se limitará la exploración en derecho comparado a un mínimo de dos países y máximo cuatro, para realizar el ejercicio de derecho comparado y adaptación de la institución jurídica.

- Solución de la problemática planteada: La redacción de partes esenciales de una ley,

siendo esto una reforma al Código del Trabajo, donde se implementen los efectos y legalidad de lo que sería una reducción de la jornada laboral ordinaria, velando y garantizando todos los derechos de los trabajadores; en virtud de que exista y se respete el principio de progresividad.

DESARROLLO DE LA INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación, es un requisito de titulación en la Universidad Internacional SEK, que tiene como objetivo general el analizar la legislación laboral ecuatoriana, jurisprudencia relevante y tratados internacionales, para evaluar la adecuación de las disposiciones con respecto a la reducción de la jornada laboral ordinaria, con el propósito de identificar la existencia o de progresividad de derechos laborales, garantizar la protección integral de los mismos y mejorar las condiciones laborales en el país.

Este trabajo, abarca el análisis constitucional y legal, sobre la normativa vigente en la Constitución de la República del Ecuador, el Código del Trabajo y demás leyes vinculadas al tema de la jornada laboral ordinaria; analiza las distintas modalidades de reducción de la jornada laboral y explora la viabilidad dentro del contexto ecuatoriano; una evaluación sobre los impactos de la reducción de la jornada laboral en los derechos laborales de los trabajadores, como: derecho al descanso, derecho al trabajo, derecho a la salud, entre otros.

Por lo tanto, este trabajo explora el siguiente problema jurídico: análisis de la constitucionalidad, legalidad y efectos jurídicos de la reducción de la jornada laboral ordinaria en el Ecuador, desde la perspectiva de los derechos laborales. Este problema jurídico nace a partir de que, en países cuya legislación es similar a la nuestra, ya se está implementando una jornada laboral reducida, como por ejemplo en Chile. El problema jurídico se encaja en la clasificación de anomia, y en el tema de una laguna normativa.

Se han visto grandes beneficios al respecto, brindando una mejor calidad vida para los trabajadores, un mayor incremento de trabajo y una mejoría de producción en las empresas. Ecuador, siendo un país que fomenta la estabilidad laboral, y en virtud de que, hasta febrero del 2024, existen más de 350.000 personas que están sin trabajo, es un tema que puede y debería ser considerado y cuestionado, para poder revertir el problema del desempleo.

Diversos países ya han implementado políticas con respecto a la reducción de la jornada laboral, siendo el caso en Francia en 2019, implementando una jornada laboral de 35 horas semanales, con resultados positivos en temas de productividad y bienestar laboral; así mismo, Nueva Zelanda en el 2018, implementó una jornada laboral de 4

días semanales, con resultados positivos encontrando un equilibrio entre la vida laboral y personal.

Incluso, en el año 2020, bajo el contexto de la pandemia de COVID-19, el Gobierno del Ecuador, implementó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, donde se estableció una reducción temporal de la jornada laboral ordinaria, con el objetivo de proteger el empleo. Sin embargo, existieron problemas, justamente por no habérsela analizado y propuesto bajo una perspectiva de los derechos de los trabajadores, existiendo así una regresividad en materia de derechos laborales.

Nuestro país se ha enfrentado a varias crisis o problemas con respecto a largas jornadas de trabajo y terribles condiciones laborales, por lo que, abordar el tema de la reducción de jornada laboral desde la perspectiva de los derechos laborales, implica un avance importante para todos y una evolución con respecto a las mejoras laborales y bienestar de los trabajadores.

Por lo tanto, para tratar el problema jurídico planteado, este trabajo será abordado a través de una metodología de tipo descriptiva de principio y fin, con la determinación de un problema empírico, aplicable a lo teórico, utilizando técnicas de inteligencia normativa, marco teórico, investigación bibliográfica y derecho comparado.

De igual forma, se aplicará una metodología de investigación jurídica apegada al autor Reynaldo Tantaleán Odar, en su obra “El Problema de Investigación Jurídica” del año 2019, donde se acepta tres mecanismos de investigación: teórico, empírico y tecnológico. Este trabajo de investigación asimilará lo teórico, a través del cual se realizará un encuadre de las instituciones jurídicas relevantes a una teoría aplicada históricamente, para analizar la evolución de la institución jurídica referida en el problema jurídico, en este caso, la jornada laboral ordinaria.

De igual forma, se asimilará lo empírico, al provenir de una experiencia personal y preprofesional, así como lo es la opinión pública y derecho comparado, dentro de este caso, al existir ya varios países donde la reducción de la jornada laboral está siendo aplicada y considerada.

En base a lo mismo, dentro de esta investigación, existen ciertas delimitaciones que se basan en la singularización de una institución jurídica encuadrada en el problema descrito.

Limitación cuantitativa; el presente trabajo anticipa una delimitación del procedimiento de datos, porque hay una reducción de fuentes oficiales en el país sobre el problema jurídico que se trata.

Limitación voluntaria exploratoria en derecho comparado; se limitará la exploración en derecho comparado a un mínimo de dos países y máximo cuatro, para realizar el ejercicio de derecho comparado y adaptación de la institución jurídica. Limitación territorial/jurisdicción, el estudio se aplicará únicamente al caso ecuatoriano, a pesar de tomar en cuenta, esporádicamente, tratados internacionales aplicables.

En base a lo descrito, y lo que se analiza en el presente trabajo de investigación, existen tres posibles soluciones para el problema jurídico planteado, siendo estas:

1. Un análisis al Código del Trabajo y demás leyes, para entender cómo podría aplicarse la reducción de la jornada laboral ordinaria y los efectos en los derechos laborales;
2. Igualmente, la redacción de una ley, es decir, partes esenciales de una ley, siendo esto una reforma al Código del Trabajo, donde se implementen los efectos y la legalidad de lo que sería la reducción de la jornada laboral ordinaria; y,
3. Realizar un análisis comparativo, en virtud de que ya existen países donde se ha implementado la reducción de la jornada laboral ordinaria.

Capítulo 1:

1.1. Justificación problema jurídico y antecedentes de la jornada laboral

La constitucionalidad, legalidad y efectos jurídicos de la reducción de la jornada laboral ordinaria en el Ecuador, desde la perspectiva de los derechos laborales, suponen en conjunto un problema jurídico que debe ser considerado de manera cuidadosa. En la actualidad, el Ecuador presenta cifras altas de desempleo y subempleo, lo cual sin duda alguna vulnera los principios de continuidad y estabilidad laboral, establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

El presente trabajo de investigación plantea un problema jurídico, ya que algunos países latinoamericanos han empezado a implementar una reducción de jornada laboral, de manera gradual. Entre esos países se encuentran Colombia y Chile, que tienen un sistema jurídico muy similar al ecuatoriano, todos ellos influenciados por el derecho romano-germánico. Otros países en Europa también están implementando la reducción de la jornada laboral, muchos de ellos obteniendo resultados positivos.

Dentro del problema jurídico debemos entender dos instituciones relevantes: la reducción de la jornada laboral ordinaria, siendo esta la principal institución jurídica, en virtud de que es el centro de la investigación y es sustancial comprender su alcance, su legalidad y sus efectos; y, por otro lado, los derechos laborales, ya que se pretende analizar si la institución jurídica principal puede implementarse respetando y garantizando los derechos fundamentales de los trabajadores.

La jornada laboral ha evolucionado de manera significativa en todo el mundo. El trabajo representa una de las mayores actividades que realiza el hombre, con el fin de satisfacer sus necesidades básicas. Se puede observar su origen en la época de los hombres nómadas, quienes debían salir a pescar, cazar o recolectar frutos para poder sobrevivir. Con el paso del tiempo, se fueron presentando nuevas formas de trabajo, tales como el esclavismo, que por un largo período no se veía completamente regulado y lo poco que se encontraba regulado, presentaba vulneración de derechos fundamentales de las personas.

La esclavitud puede ser considerada como el primer tipo de relación laboral que existió en el mundo, obviamente, con condiciones muy primitivas y muy distintas a las que hoy en día se establecen. Las personas realizaban diferentes tareas, desde trabajo en

el campo hasta trabajo doméstico. Se presentan varias vulneraciones de derechos con la esclavitud, puesto que este era un trabajo forzoso, de largas jornadas, sin remuneración y en malas condiciones.

Si bien el paso del tiempo trajo consigo nuevos tipos de trabajo, los derechos laborales no serían reconocidos sino mucho tiempo después del fin de la Edad Media, ya que no existían normas ni regulaciones específicas que los protegieran. Durante este período, aparece en Europa una nueva condición de trabajo, el vasallaje, institución del feudalismo. Los siervos y el señor feudal mantenían una relación de servidumbre, que era una relación de explotación. El siervo trabajaba sin obtener una remuneración, se le hacía trabajar el tiempo que fuese necesario, bajo condiciones inhumanas, recibiendo a cambio protección.

Se conoce que, en ciertas ciudades de Europa, empiezan a surgir los denominados “gremios”, sobre todo de artesanos y comerciantes, con el propósito de ordenar sus relaciones y así poder trabajar bajo un régimen de libertad, contrario a como trabajaban los esclavos o siervos en el pasado. Estas agrupaciones pretendían defender sus intereses profesionales.

Con la llegada de la Revolución Industrial y las crecientes y evidentes diferencias entre el capital y el trabajo, la introducción de máquinas en los procesos productivos y la expansión del comercio, los distintos colectivos laborales comenzaron a presionar por mejores condiciones de trabajo; y, si bien en un inicio no lograron un impacto importante, sembraron la semilla de futuros derechos laborales que serían reconocidos más adelante.

La industrialización no sólo implicó explotación de mano de obra masculina sino que promovió también el trabajo de mujeres y el trabajo infantil; el hecho de que dichos grupos sociales recibían menos paga que los hombres, hacía muy atractiva su contratación. En 1833, el Parlamento Británico regulaba la jornada laboral de los niños menores de edad en “The Factory Act, 1833”, donde señalaba que la jornada para los

niños de entre 9 y 13 años, no podía ser mayor a ocho horas diarias mientras que los niños de entre 13 y 18 años, tendrían una jornada no mayor a 12 horas diarias.

“No children were to work in factories under the age of nine (though by this stage numbers were few). A maximum working week of 48 hours was set for those aged 9 to 13, limited to eight hours a day; and for children between 13 and 18 it was limited to 12 hours daily. The Act also required children under 13 to receive elementary schooling for two hours each day.” (The 1883 Factory Act)

“En las fábricas no debían trabajar niños menores de nueve años (aunque a estas alturas ya eran pocos). Se fijó una jornada laboral máxima de 48 horas semanales para los niños de 9 a 13 años, limitada a ocho horas diarias; y para los niños de 13 a 18 años se limitó a 12 horas diarias. La ley también exigía que los menores de 13 años recibieran enseñanza elemental durante dos horas diarias”. (Traducción realizada por Mikaela Ortiz)

En aquel entonces, tanto hombre como mujeres tenían jornadas laborales de hasta 12 horas diarias, dentro de minas y en fábricas. Entre 1837 y 1847, algunos economistas y miembros de la comisión parlamentaria, empezaron a analizar la opción de una reducción de jornada laboral. Se basaron en dos teorías para rechazar dicha opción: la teoría del fondo de salarios y el modelo ricardiano de crecimiento a largo plazo.

La primera teoría hace énfasis en que una reducción de jornada trae consigo un incremento al coste por hora trabajada y habría una situación donde haya ciertos trabajadores dispuestos a trabajar más horas de las que estuvieren establecidas en la ley. El modelo ricardiano, por su parte, hace referencia al hecho de que una reducción de jornada podría implicar un aumento del costo de producción y esto afectaría a los beneficios de capital, llegando a un estado permanente sin crecimiento económico.

A pesar de estos análisis, se aprobó la reducción de la jornada laboral en Inglaterra, en el año 1847, limitándola así a una jornada de 10 horas para los hombres menores de dieciocho años y a las mujeres.

En este punto es importante mencionar como antecedente de la jornada laboral ordinaria actual la Revuelta de Haymarket de 1886 en Chicago, uno de los momentos más relevantes para el Derecho Laboral. Hasta aquel entonces, los trabajadores tenían jornadas de hasta 14 horas diarias, por 6 días a la semana. Tras varias luchas y huelgas realizadas por los sindicatos, los trabajadores lograron que se implementara una reducción de la jornada laboral a 8 horas diarias.

Siguiendo con este repaso histórico, más adelante en 1938, tras varias reuniones entre el presidente de Estados Unidos de aquel entonces, Franklin D. Roosevelt y el Congreso, se aprobó el proyecto de ley denominado “Fair Labor Standards Act of 1938 (FLSA)”, que estableció puntos clave con respecto a la jornada laboral, con el fin de mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Se estableció un salario mínimo de 25 centavos la hora, una jornada laboral de 40 horas semanales y una mayor regulación sobre el trabajo infantil.

1.2. Antecedentes e historia jornada laboral en Ecuador

En Ecuador, en el año de 1916, se publicó la primera Ley Obrera, donde se establecía una jornada de trabajo de 6 días, 8 horas diarias, cumpliendo 48 horas semanales. Esta ley se centró en establecer un límite en la jornada laboral, garantizando de esta forma un día de descanso semanal a los trabajadores. Sin embargo, al ser la primera ley en regular estos temas, si bien significó un avance en la materia, tenía todavía conceptos muy básicos sobre el tema.

La Constitución Mexicana de 1917 tuvo un gran impacto en nuestro país y nuestra Constitución, ya que aquella fue de las primeras en incorporar un conjunto de normas con respecto a un orden social y laboral, por lo que el Ecuador fue acogiendo varios preceptos de la misma para el desarrollo de sus cuerpos constitucionales futuros.

“Art. 123.- El Congreso de la Unión y las Legislaturas de los Estados deberán expedir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos, y de una manera general todo contrato de trabajo. I.—La duración de la jornada máxima será de ocho horas II.—La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche. III.—Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato. IV.—Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos. V.—Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. VI.—El salario mínimo que deberá disfrutar el trabajador será el que se considere suficiente, atendiendo las condiciones de cada región, para satisfacer las necesidades normales de la vida del obrero, su educación y sus placeres honestos, considerándolo como jefe de familia. En toda empresa agrícola, comercial, fabril o minera, los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades, que será regulada como indica la fracción IX. VII.—Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad. VIII.—El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.”

(Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 1917)

Entre los años 1925 y 1931, encontramos en Ecuador un acontecimiento de suma importancia con respecto al derecho laboral y la jornada laboral: la Revolución Juliana, un movimiento militar con el fin de reformar el sistema político y económico

del país. Las condiciones laborales eran precarias, ya que no existía protección alguna para los derechos de los trabajadores en virtud de que la legislación era insuficiente. Esta revolución ayudó a que se reglamentara la jornada de trabajo y el descanso dominical obligatorio, lo cual influyó en la creación del Código del Trabajo en 1938.

El Código del Trabajo de 1938 estableció la primera jornada laboral reducida, estableciendo así, una jornada laboral de 8 horas diarias y 44 horas semanales, evocando el derecho al descanso y destinando de esta forma, los días sábados y domingos a un descanso forzoso. A partir de esto, la Constitución de 1945 empezó a reconocer más derechos laborales.

“Artículo 148.- El trabajo en sus diferentes formas es un deber social y goza de la especial protección de la ley. Ésta debe asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna. [...] i) La jornada máxima de trabajo será de ocho horas, con descanso en la tarde del sábado, de manera que no exceda de cuarenta y cuatro horas semanales, salvo las excepciones que establezca la ley. [...] j) Todo trabajador gozará de un descanso semanal mínimo de cuarenta y dos horas ininterrumpidas, así como de vacaciones anuales. [...]” (Constitución de 1945, 1945)

A partir de esto, bajo Decreto Legislativo 43 del 11 de agosto de 1980, se presenta una nueva reducción de jornada, a la que actualmente mantenemos, siendo esta de 8 horas diarias y 40 horas semanales. Esta nueva jornada laboral debía ser distribuida en un máximo de cinco días laborales, concediéndose dos días consecutivos como descanso obligatorio. El objetivo de esta reducción fue mejorar la calidad de vida de los trabajadores, respetando su derecho al descanso; y, fomentar que estos pudieran realizar más actividades personales como los estudios y dar mayor espacio a la familia y el ocio.

La Constitución de la República del Ecuador del 2008 ratificó y promovió la reducción de la jornada laboral para ciertos casos, tales como son los trabajos en subsuelo, los

trabajos para menores de edad, para mujeres embarazadas, entre otros. Esta Constitución ha fortalecido la protección de los derechos laborales individuales, así como los principios del Derecho Laboral, esclareciendo que el derecho al trabajo es una garantía y base de la economía.

En el año 2020, la Asamblea Nacional aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19, donde se topó el tema de la reducción de la jornada laboral, siendo posible una reducción máxima de hasta un 50% de las horas laborales en los denominados contratos especiales emergentes. El problema con esta ley se deriva del hecho de que la reducción de jornada implicaba una disminución proporcional del salario, pero que no podía ser inferior al salario básico unificado vigente al momento, generando así muchas molestias en los trabajadores, y una clara vulneración a los derechos laborales adquiridos. En el siguiente capítulo se analizará a profundidad este tema, respecto a cómo actuó la Corte Constitucional.

1.3. Concepto de Jornada Laboral y tipos de Jornada Laboral

La Constitución de la República del Ecuador y el Código del Trabajo establecen los principios fundamentales del Derecho Laboral, así como garantizan los derechos de los trabajadores. Es importante entender a qué hacen referencia los principios en el Derecho Laboral: son aquellas reglas que sirven para la interpretación de la ley y para la promoción y aprobación de nuevas normas.

“Los principios del Derecho del Trabajo, como aquellos conceptos de naturaleza general que inspiran y orientan la creación, la interpretación y la aplicación de las normas laborales.” (Vela, 2023, pág. 85)

Existen nueve principios laborales reconocidos en el Ecuador: in dubio pro operario, irrenunciabilidad, igualdad y no discriminación, continuidad o estabilidad, intangibilidad, primacía de la realidad, buena fe, equidad y gratuidad. Más adelante, se explicará cada principio y su importancia en el tema de investigación. Cuando hablamos sobre la jornada laboral y, en específico, de la reducción de la jornada

laboral, hablamos también de derechos como: el derecho al descanso, derecho al trabajo, derecho al buen vivir y derecho a una remuneración justa.

La jornada laboral está regulada por el Código de Trabajo, que establece el máximo de horas, los descansos, remuneraciones, entre otras condiciones para llevar la relación entre trabajador y empleador; por lo que, cualquier reducción de la jornada implicaría una reforma o modificación a la normativa.

“Se entiende como jornada laboral a la cantidad de horas, durante las cuales, los empleados o trabajadores de una empresa se encargan de desempeñar todas sus actividades. Es la cantidad de horas que un trabajador debe prestar sus servicios y de acuerdo con ella y de conformidad con la normativa legal vigente se establecerá la remuneración.” (Ochoa, Arias, & Farias, 2021)

“Duración del trabajo diario de los trabajadores. I Número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales” (Torre, 1993)

En base a las definiciones presentadas, podemos entender que la jornada laboral es aquel tiempo en el cual un trabajador está a disposición de su empleador para poder desempeñar sus labores y cumplir con sus responsabilidades. La jornada laboral se clasifica en algunas categorías, ya sea: por las horas del día, por el origen, por la duración y días o por el motivo.

Por un lado, la jornada de trabajo, según las horas del día, es aquella que se puede dividir en: jornada diurna, de 06h00 a 19h00, jornada nocturna 19h00 a 06h00 (con un recargo del 25%), o jornada mixta, parte diurna y parte nocturna.

Por otro lado, la jornada de trabajo, según el origen, se divide en: legal (lo que establece la ley con respecto a la duración de la jornada, en este caso, que no exceda las 8 horas diarias) o la contractual, que es aquella que se deja a libre estipulación de las partes.

La jornada laboral, según la duración y días, es la que se manifiesta en jornada ordinaria y extraordinaria. La jornada laboral ordinaria es aquella en la que el trabajador debe dedicar su tiempo al empleador, cumpliendo un horario de 8 horas diarias, de lunes a viernes, sin excederse de las 40 horas semanales, de manera habitual; de allí el origen de la palabra ordinaria.

“Art. 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.” (Código del Trabajo, 2020)

“Art. 61.- Cómputo de trabajo efectivo.- Para el efecto del cómputo de las ocho horas se considerará como tiempo de trabajo efectivo aquel en que el trabajador se halle a disposición de sus superiores o del empleador, cumpliendo órdenes suyas.” (Código del Trabajo, 2020)

Esta jornada, de acuerdo al Código del Trabajo, puede ser dividida en dos partes.

“Art. 57.- División de la jornada.- La jornada ordinaria de trabajo podrá ser dividida en dos partes, con reposo de hasta dos horas después de las cuatro primeras horas de labor, pudiendo ser única, si a juicio del Director Regional del Trabajo, así lo impusieren las circunstancias.[...]” (Código del Trabajo, 2020)

En nuestra legislación, también se regula la jornada laboral ordinaria de menor duración, pero para ciertos casos en particular, así como lo es la jornada ordinaria de subsuelo, teniendo como tiempo máximo 6 horas diarias. De igual forma, la jornada de trabajo para los adolescentes tampoco podrá excederse de 6 horas diarias (Art. 84 de la Ley de la Niñez y la Adolescencia). Así mismo, toda mujer en periodo de lactancia, tendrá una jornada laboral de 6 horas diarias durante los 15 meses posteriores al parto (Art. 155 del Código del Trabajo). Aquellas personas que estén al cuidado de personas con discapacidad severa, si trabajan 8 horas diarias, tienen derecho a dos horas diarias para el cuidado de la persona que tengan bajo su responsabilidad (Art. 52 de la Ley Orgánica de Discapacidades). Por último, también está regulada la jornada parcial permanente, donde la duración es menor a las ocho horas diarias (Art. 82 del Código del Trabajo).

La jornada laboral ordinaria se compone de varios elementos; además del descanso obligatorio y la duración de la jornada, incluye una pausa para el almuerzo de los trabajadores, que usualmente es de 30 minutos hasta 1 hora, así como otros permisos y vacaciones, todo lo cual, en caso de una reducción, debería ser considerado y regulado.

1.4. Falta de regulación de la reducción de jornada laboral ordinaria en Ecuador

Una vez que se ha expuesto el concepto de la jornada laboral, también es importante entender el concepto de la reducción de la jornada laboral. Por reducción se entiende la disminución de una cosa o el acortamiento de esta. Por ende, la reducción de la jornada laboral implica acortar el número de horas en las cuales un trabajador está a disposición de su empleador.

*“La reducción de la jornada laboral, tal y como indica su nombre, es una disminución del número de horas que un trabajador realiza en un día o una semana. La reducción de la jornada laboral es una disminución de las horas que una persona realiza en la empresa donde trabaja.” (¿Qué es la reducción de la jornada laboral y cómo solicitarla?, 2024) **

Una de las preguntas que surge con respecto a la reducción de la jornada laboral es, ¿si se reduce la jornada laboral, debe haber una compensación? Es una pregunta importante en esta investigación, debido a que, por ejemplo, con la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19, lo que se implementó fue una reducción de la jornada de hasta un 50%, teniendo una compensación en la remuneración, siendo así, que se paga en proporción a las horas trabajadas, generándose así también, una reducción de la remuneración.

Siendo este el caso, estamos ante una regresividad en los derechos laborales, generándose una disminución del salario del trabajador, lo cual es inconstitucional, ilegal y sin duda puede afectar su bienestar económico. Por lo tanto, considerar una reducción de jornada laboral ordinaria con compensación económica, generaría vulneración en los derechos de los trabajadores.

Como se dijo anteriormente, en la actualidad varios países han implementado una reducción de su jornada laboral con el objetivo de poder mejorar la calidad de vida de los trabajadores, así como fomentar la productividad de sus empresas. Francia tiene implementada una jornada laboral de 35 horas semanales, creándose así una tasa de 350.000 nuevos empleos.¹ En Bélgica, se redujo la jornada laboral a 38 horas semanales, sin que esto afecte a su salario, incluso algunos trabajadores pueden distribuir su jornada laboral en cuatro días.²

Dinamarca mantiene una jornada laboral de 37,2 horas semanales y, junto a Alemania y Finlandia, tiene leyes que permiten que las empresas puedan ofrecer una jornada laboral reducida, respetando todos los derechos de los trabajadores y manteniendo su

¹Gázquez, D. J. (abril de 2024). Jornada laboral: la evolución en Francia. *Experiencias en la reducción del tiempo de trabajo*, 5-10.

²Rincón, M. G. (2024). La regulación de la duración de la jornada laboral máxima en Bélgica y Luxemburgo, y su avance hacia la Jornada Laboral de cuatro días. *Experiencias en la reducción del tiempo de trabajo*, 11-20.

salario. Nueva Zelanda mantiene una jornada laboral de 4 días y se ha demostrado que existe una mayor satisfacción laboral y mejor equilibrio entre la vida personal y laboral de los trabajadores.³

En base a lo mencionado, se entiende que, en Ecuador, no existe ninguna norma que respalde o regule la reducción de la jornada laboral de manera adecuada, por lo cual, el problema jurídico se encuadra en un tipo de problema denominado como “laguna jurídica”. Término que se utiliza desde el siglo XIX, que, en general significa:

“la ausencia o falta de una previsión normativa para dar solución a un caso concreto, es decir, no hay norma que regule el caso para darle una solución acorde con el sistema jurídico en el que nos encontramos” (Ávila, 2017, pág. 11)

Con esta definición como referencia, entendemos que la reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador no se encuentra regulada de una forma adecuada, respetando los derechos laborales establecidos tanto en la Constitución como en el Código del Trabajo. La única forma en la que está regulada la jornada reducida es por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, pero encontramos disposiciones potencialmente inconstitucionales en esta ley. Se vulnera el derecho a una remuneración justa, puesto que, en la Ley se estipula que, por una reducción de jornada, debe existir una disminución de la remuneración.

Este tipo de problema jurídico surge porque, al igual que las personas, las leyes están en constante evolución. En la actualidad, todos los cambios ocurren de forma más rápida, por lo que se dificulta poder mantener el ritmo con los nuevos casos que se van presentando. También podemos encontrar ciertas causas políticas: “ya que es evidente las diferencias entre los intereses del legislador y los de un determinado sector social donde se encuentran supuestos que pueden ser susceptibles de ser

³ Rodríguez, B. Á. (2019). Jornada Laboral: Importancia y Aspectos Críticos de su Regulación. *Revista de Derecho*, 22.

regulados pero que no se encuentran normados. Dicha remisión normativa hace que se creen lagunas cuando una norma remite a otra y viceversa, ocasionando así la indecisión.” (Ávila, 2017, pág. 13)

Al no existir normativa que regule la reducción de la jornada laboral en Ecuador, se genera cierto tipo de incertidumbre para los trabajadores y para los empleadores. Siendo este un problema jurídico y, al determinar que es una laguna, tras un estudio y análisis para poder entender cómo podría aplicarse la reducción de la jornada laboral ordinaria y los efectos en los derechos laborales, la solución es una reforma al Código del Trabajo, donde se implementen los efectos y la legalidad de la reducción de la jornada laboral.

La reducción de la jornada laboral ordinaria en nuestro país puede llegar a tener un impacto muy fuerte y fundamental sobre los derechos de los trabajadores, tales como: derecho al descanso, derecho a una remuneración justa y condiciones de trabajo seguras; por lo tanto, el problema jurídico presentado en este trabajo de investigación es tal, ya que se han presentado varias controversias con este tema en virtud de los efectos que puede causar, la necesidad de encontrar un equilibrio en la protección de los derechos laborales y la obligación del Estado de fomentar el crecimiento económico.

Una reducción de la jornada laboral implica un gran impacto dentro de la sociedad y la economía del país. En este sentido, se entiende que puede existir una mejora en el bienestar y la salud mental de los trabajadores, puesto que habrá menor riesgo de que puedan llegar a sufrir estrés y/o depresión. Los trabajadores tendrían mayor tiempo para poder pasar con sus familias y amigos, lo cual afecta de manera positiva las relaciones sociales.

En el tema económico, existen varias opiniones y estudios, tanto con resultados positivos, así como negativos. Las empresas basan su existencia, principalmente en modelos de negocio, donde analizan: qué se va a vender, el precio del producto o

servicio, el costo de producción y el salario de los trabajadores. Por ende, muchos empresarios tienden a pensar que, la idea de una reducción de jornada laboral, implica que ellos tendrían que contratar a más trabajadores para poder cubrir las distintas demandas de los consumidores, lo cual implica mayores gastos, dando como resultado un mayor costo de trabajo.

Por otro lado, hay que tener en consideración que, al tener una jornada laboral reducida, podría existir mayor productividad dentro de las empresas, por el hecho de que los trabajadores tienen más tiempo de descanso y se reduce la fatiga de los mismos. “Estudios muestran que, al trabajar menos horas, los trabajadores tienden a estar más enfocados, reducen la procrastinación y aumentan la productividad por hora. La calidad del tiempo dedicado al trabajo se vuelve esencial, destacando la importancia de establecer límites saludables para evitar la fatiga y el agotamiento.” (Domínguez, 2023)

La reducción de la jornada laboral es un tema que se viene dando desde hace mucho tiempo, tomando como base el derecho a una vida digna y el derecho al descanso. La Organización Internacional de Trabajo (OIT), en su Recomendación 116, establece que para poder implementar una reducción de jornada laboral se debe considerar lo siguiente:

“[...] Podrá hacerse efectivo el principio de la reducción progresiva de la duración normal del trabajo por vía legislativa o reglamentaria, por contratos colectivos o laudos arbitrales, [...]

La duración normal del trabajo debería reducirse progresivamente, cuando sea apropiado, con objeto de alcanzar la norma social indicada en el preámbulo de la presente Recomendación, sin disminución alguna del salario que los trabajadores estén percibiendo en el momento en que se reduzca la duración del trabajo. [...]” (R116- Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm 116), 1962)

La opción de considerar una reducción de jornada laboral ordinaria presenta ciertos desafíos desde la perspectiva constitucional y legal, por lo cual se requiere un análisis profundo de este problema jurídico, de forma que si llegase a ser implementada, beneficie a todas las partes involucradas, respete lo establecido en las normas y garantice todos los principios y derechos laborales, de forma que no sea regresiva.

Capítulo 2:

2.1.Principios del derecho laboral que se verían afectados

Es menester mencionar que la reducción de la jornada laboral genera un gran debate en el sector social. Por un lado, hay opiniones a favor, que sostienen que esta medida podría contribuir al bienestar integral de los trabajadores, respaldando una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, junto a un aumento de productividad. Por otro lado, existe la preocupación sobre los impactos negativos que tendría la medida, sobre todo en temas de remuneraciones y competitividad de las empresas.

En este segundo capítulo se hará un análisis profundo sobre la reducción de la jornada laboral en Ecuador, enfocándolo en las consecuencias que podría tener esta medida en las instituciones laborales, sobre la base de los principios constitucionales, así como los principios laborales que rigen el sistema jurídico ecuatoriano. Se abordarán temas como la remuneración, el décimo tercero y el décimo cuarto, el fondo de reserva y el aporte al IESS, los descansos, las vacaciones, y los permisos.

El derecho laboral se establece como un sistema de protección integral que busca nivelar las condiciones del trabajador y del empleador. Para poder lograr esto, se instaure un conjunto de normas y principios que favorecen al trabajador, quien, por su condición, es quien se encuentra en una posición de mayor vulnerabilidad dentro de la relación laboral. “El Estado establece estas disposiciones para proteger a la parte más débil en la relación: el trabajador, ya que, en la realidad en el desarrollo del trabajo, no hay igualdad de condiciones entre contratante y contratado.” (López, 2004)

Como primer principio, encontramos el de la irrenunciabilidad, estipulado en el artículo 326 numeral 2 de la CRE; que explica que los derechos laborales son irrenunciables. Dentro del mismo artículo tenemos el principio de intangibilidad, que establece que los derechos laborales no pueden ser desconocidos ni desmejorados; por el contrario, todos quienes conforman el sistema laboral dentro del Estado deben buscar la progresión de esos derechos, mejorando las condiciones de los trabajadores.

Estos dos principios buscan proteger a los trabajadores de sufrir abusos por parte de los empleadores, garantizándoles así un trabajo que cumpla con las condiciones mínimas necesarias para una vida digna. En caso de que exista una reducción de la jornada laboral, sin una disminución de la remuneración, este principio no se vería afectado.

Por el contrario, si existe una reducción de una jornada laboral junto a una disminución de la remuneración, este principio sí se vería afectado, puesto que, tal como menciona el artículo 328 de la CRE (que se analizará más adelante en este capítulo), no puede existir una disminución de la remuneración. Una reducción de jornada laboral junto a una disminución de remuneración implicaría la renuncia directa de un derecho esencial para el trabajador: una remuneración justa. Por lo que el trabajador se vería obligado a aceptar una disminución de sus ingresos, lo cual sería inconstitucional y regresivo en derechos se refiere.

A continuación, tenemos el principio *in dubio pro operario*, consagrado en el artículo 326 numeral 3 de la CRE, que estipula que, en caso de duda sobre el alcance de la norma, esta se aplica en el sentido más favorable al trabajador. En base a este principio, existirían dos puntos de vista: una reducción de la jornada laboral sin una reducción de remuneración o una reducción de jornada con una reducción de remuneración. En el primer escenario, no existiría ninguna afectación a este principio, puesto que no habría una duda sobre el alcance de la norma ya que el tema se encontraría regulado.

En el segundo escenario, no se puede afirmar con certeza que existiría una vulneración al principio como tal, pero podrían generarse ciertas cuestiones sobre la interpretación de la norma relacionada con la proporcionalidad entre una reducción de jornada y una reducción de remuneración. En este caso, habría que realizar un análisis de proporcionalidad para que esta disminución no llegue a afectar la subsistencia básica del trabajador.

Como tercer principio, tenemos el principio de igualdad y no discriminación que se encuentra en el artículo 11 numeral 2 de la CRE, que indica que todas las personas gozan de los mismos derechos. En este caso, podría existir una vulneración hacia este principio si la reducción de la jornada se implementa de forma errónea, como por ejemplo, si existiese una reducción diferente para mujeres y una reducción diferente para los hombres. En el caso que exista una reducción de la jornada laboral que no sea implementada de manera equitativa, podría existir una desigualdad en la distribución de beneficios laborales.

Por otro lado, bien podría darse un impacto positivo, si es que tomamos en cuenta que muchos grupos que se enfrentan a la discriminación en el mercado laboral, como lo son las mujeres, las personas con discapacidad o las minorías étnicas, podrían ser beneficiarios de disminución de la carga de trabajo no remunerado que recae desproporcionalmente sobre ellos. Una reducción de la jornada laboral podría también beneficiar en la incorporación laboral de aquellas personas que no se encuentran trabajando por no disponer de tanto tiempo para tales fines por varios motivos, tales como responsabilidades domésticas o cuidado de la familia. .

Con respecto al principio de continuidad o estabilidad, este podría no verse afectado de forma directa por una reducción de la jornada laboral. Una jornada laboral reducida, bien implementada y de manera gradual, podría tener un impacto positivo con respecto a la estabilidad laboral. Como se ha mencionado anteriormente, una reducción de jornada puede aportar a los trabajadores una disminución de estrés y fatiga, lo que les ayudaría a trabajar de mejor forma, creando una mayor productividad para las empresas y reduciendo el riesgo a ser despedidos o ausentarse por largos períodos de tiempo.

Por último, entre los principios políticos, se encuentra el derecho al trabajo, recogido en los artículos 325 y 326 de la Constitución de la República del Ecuador, estableciendo que le corresponde al Estado impulsar el empleo; y, para ello, se deben

tomar las medidas necesarias para gestionar y mantener un empleo saludable para los trabajadores. Una reducción de jornada laboral podría presentarse como una oportunidad para poder fortalecer este principio y generar un mayor acceso al trabajo.

2.2. Instituciones del derecho laboral que se verían afectados

En la actualidad, de acuerdo al Boletín Técnico N° 08-2024-ENEMDU, durante el trimestre de enero a marzo de 2024, el desempleo a nivel nacional llegó a un 4.1%. En abril del 2024, la tasa de desempleo fue del 3.4% a nivel nacional: según datos oficiales, 291.597 personas se encuentran sin trabajo en la actualidad. De la misma forma, existen 1.812.153 personas que se encuentran subempleadas. El subempleo hace referencia a aquellas personas que, con empleo, recibieron ingresos inferiores al salario mínimo y/o tienen disponibilidad de trabajar horas adicionales. Nuestra legislación tiene reconocida la prohibición del subempleo con el fin de fomentar el trabajo digno para todas las personas.

La reducción de la jornada laboral podría generar un mayor acceso al trabajo en Ecuador, puesto que ciertas empresas podrían verse obligadas a contratar a más personal para poder cubrir las horas de trabajo no realizadas por los empleados actuales. Una reducción de jornada laboral bien implementada podría fomentar la oportunidad de trabajo para los jóvenes, mujeres y personas con discapacidad, puesto que tendrían mayor facilidad para encontrar un empleo que vaya a la par con sus responsabilidades y necesidades. Con un menor número de horas trabajadas, se les puede incentivar a los trabajadores a buscar un empleo formal y reducir así el subempleo.

Al hablar de la reducción de la jornada laboral, la institución laboral que más dudas y preocupaciones genera es la remuneración. Existen muchas dudas sobre si al reducir la jornada laboral, se debe reducir la remuneración o esta debe permanecer igual. Por lo tanto, la manera en la que se resuelva este tema determinaría en gran medida el impacto de la reducción de la jornada laboral.

Hay que entender que, la remuneración no sólo abarca el sueldo básico unificado, también abarca temas como horas extras, comisiones y los beneficios de ley, tal como está establecido en el artículo 95 del Código del Trabajo:

“ARTÍCULO 95. Sueldo o salario y retribución accesorio.

Para el pago de indemnizaciones a que tiene derecho el trabajador, se entiende como remuneración todo lo que el trabajador reciba en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que percibiere por trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios, el aporte individual al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social cuando lo asume el empleador, o cualquier otra retribución que tenga carácter normal en la industria o servicio.

Se exceptúan el porcentaje legal de utilidades el pago mensual del fondo de reserva, los viáticos o subsidios ocasionales, la decimotercera y decimocuarta remuneraciones, la compensación económica para el salario digno, componentes salariales en proceso de incorporación a las remuneraciones, y el beneficio que representan los servicios de orden social.”

En base a esto, se puede entender que la remuneración es aquel beneficio económico que recibe un trabajador a cambio de su trabajo. Autores como Urquijo definen a la remuneración como: “el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. Algunos juristas consideran la remuneración como una contraprestación.” (García, 2008) Todas las personas tienen derecho a un trabajo digno y libre, y este trabajo obliga al pago de una remuneración, lo cual también es derecho de toda persona.

“En el derecho laboral ecuatoriano se han “consagrado dos clases de salarios mínimos: el salario básico y el salario mínimo sectorial”. El primero entendido como la remuneración justa que cubra las necesidades del trabajador y las de su familia, que por disposición constitucional corresponde garantizar al Estado; y el segundo, aquel

en cuya determinación ha de intervenir además el factor de la producción.”
(Monesterolo, 2015)

La remuneración debe ser justa y debe buscar cubrir las necesidades básicas de la persona que trabaja, incluyendo a su familia. Esta institución laboral es vital para la vida de un trabajador, por lo que una afectación a la remuneración implica un impacto negativo en la calidad de vida de una persona y su familia.

La remuneración es un elemento esencial dentro de un contrato individual de trabajo. Al momento en que se celebra el contrato, de forma tácita o expresa, el empleador asume de manera inmediata varias obligaciones con el trabajador. Dentro de estas obligaciones se encuentra la remuneración y demás obligaciones pecuniarias, de las cuales hablaremos más adelante. Existen diferentes tipos de remuneraciones: el salario y el sueldo. El primero se refiere a aquel pago que realiza el empleador al trabajador, por jornadas de trabajo que sean realizadas por obra o por tareas. Mientras que el sueldo hace referencia al pago que realiza el empleador a su trabajador en general, pues este se paga por meses, incluyendo los días no laborables.

“Partiendo del hecho real y legal de que el derecho principal del trabajador es el de cobrar sus remuneraciones, esta necesita de garantías para su efectivización, las que se encuentran establecidas en los instrumentos internacionales, las normas constitucionales y las regulaciones laborales y de la seguridad social.” (Vintimilla, 2013)

Ahora bien, la remuneración, al ser uno de los principales derechos que tienen los trabajadores, requiere de garantías para su protección. En la Constitución encontramos:

“Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.” (Constitución de la República del Ecuador, 2021)

Esto implica que todos los trabajadores tienen derecho a percibir una remuneración que cubra sus necesidades básicas y las de su familia, como se explicó previamente. Un trabajador no puede recibir una remuneración menor al sueldo básico unificado establecido por el Estado; debe también recibir un recargo adicional en caso de horas extras o trabajo nocturno, el porcentaje de comisión establecido en el contrato de trabajo, si es que lo hubiere, más los beneficios de ley. Como siguiente garantía en la CRE, podemos encontrar la revisión anual del salario básico, que sirve como un mecanismo para garantizar que el sueldo básico unificado pueda cubrir con las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias.

Una reducción de la jornada laboral podría tener un gran impacto dentro de este principio, sobre la remuneración justa. Es menester mencionar que la ley ecuatoriana prohíbe la reducción del salario, tal como está establecido en el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador:

“Art. 328.- [...] El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley. [...]” (Constitución de la República del Ecuador, 2021)

Este artículo establece que, si hay acuerdo entre el trabajador y el empleador o por autorización expresa del trabajador, puede existir una reducción de la remuneración en ciertos casos. Sin embargo, esto puede generar un problema en virtud de que los derechos laborales son irrenunciables. Toda reducción de la remuneración debe estar justificada por una causa real y justa, como por ejemplo, por motivos del pago de pensiones alimenticias o multas por incumplimientos reglamentarios. De igual forma, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, abrió una puerta para que empleador y trabajadores acuerden reducir momentáneamente la jornada laboral y la remuneración. Es importante recordar que los derechos laborales, incluyendo el derecho a un salario digno y una remuneración justa, son fundamentales para garantizar el bienestar de los trabajadores y no pueden ser renunciados bajo ninguna circunstancia.

Con respecto a esta garantía, es necesario analizar las demandas de inconstitucionalidad contra la mencionada ley; 23 en total, presentadas ante la Corte Constitucional. En el Caso No. 51-20-IN/Acción pública de inconstitucionalidad, se solicita que se declare la inconstitucionalidad de los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21 y disposiciones reformativas primera y tercera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19.

“Art. 16.- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. - Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas.” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020)

“Art. 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo.- Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador

corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez.” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020)

En el caso presentado, existe una reducción de jornada laboral junto a una reducción de la remuneración, lo cual implica una disminución a los ingresos económicos de los trabajadores, lo cual puede afectar el fin que tiene la remuneración, que es cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, por lo tanto, estamos ante una regresividad de derechos.

Hasta la fecha, no existe una sentencia sobre este caso y los acumulados, con respecto a la inconstitucionalidad de los artículos 16 al 21 de la ley; sin embargo, es menester mencionar ciertos puntos que se tocaron durante la audiencia celebrada, para entender por qué existe una inconstitucionalidad en estos artículos, y por qué no podría aplicarse una reducción de la jornada laboral con una reducción de la remuneración.

El ex Defensor del pueblo del Ecuador, Freddy Carrión, alegó que existe una afectación a los principios de regresividad y principio pro homine al querer aplicarse la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, puesto que es restrictiva con respecto a los derechos laborales. Asegura que la normativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario permite la existencia de trabajadores en una situación de inequidad respecto a otros trabajadores, causando así una inestabilidad laboral que no les permite satisfacer sus necesidades o las de sus familias.

La mayoría de los amicus curiae señalaban que existe una vulneración a varios derechos, violando sobre todo el derecho a obtener a una remuneración justa y un posible escenario de discriminación. Todos los trabajadores tienen derecho a tener un

trabajo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias; siendo el Estado el responsable de garantizar la estabilidad de los trabajadores. Los derechos laborales no pueden ser modificados, y al implementar una reducción de remuneración junto a una reducción de jornada, es evidente que se presenta una regresión de derechos.

Por otro lado, el Código del Trabajo establece entre algunas garantías la igualdad de la remuneración en su artículo 79:

“ARTÍCULO 79 Igualdad de remuneración.

A trabajo de igual valor corresponde igual remuneración.

Un trabajo se considerará de igual valor a otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo sean equivalentes, para lo cual el empleador debe contar con parámetros de designación de grados inferiores y establecimiento de funciones para cada puesto de trabajo, a fin de fomentar la objetividad en el trabajo de cada empleado y la competitividad entre éstos, con un balance homogéneo de candidatos en procesos de selección, calificaciones a través de puntaje para el otorgamiento de beneficios, aumentos de salarios o promociones, sin que pueda existir discriminación en razón de nacionalidad, edad, sexo, género, etnia, idioma, religión, filiación política, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole.” (Código del Trabajo, 2024)

Tal como explica el artículo, a trabajo igual le debe corresponder igual remuneración, es decir, no se debe discriminar en la remuneración ni por razón de género, edad, origen étnico, estado civil, orientación sexual o religión. El Código del Trabajo incluye también como garantía el pago oportuno en su artículo 83:

“ARTÍCULO 83 Plazo para pagos.

El plazo para el pago de salarios no podrá ser mayor de una semana, y el pago de sueldos, no mayor de un mes.” (Código del Trabajo, 2024)

Esta garantía implica que el empleador tiene como obligación legal, el pagar a sus trabajadores en las fechas establecidas en el contrato de trabajo; y, este pago, debe incluir todos los conceptos que forman parte de la remuneración. En caso de que exista una reducción de la jornada laboral y exista o no una reducción de la remuneración total, esta garantía no se vería afectada, puesto que el tiempo en el que deben cancelar los valores a favor del trabajador, no debería variar por una disminución de jornada.

En resumen, con respecto al impacto que tendría la remuneración con una reducción de jornada laboral, existen dos puntos de vista. En el caso de que haya una reducción de jornada laboral, que implique una reducción de la remuneración, así como fue previsto en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, sería inconstitucional y regresivo en derechos laborales. Una disminución de remuneración implica una afectación directa en los ingresos de los trabajadores, por lo tanto, no podrían llegar a cubrir sus necesidades básicas.

La remuneración está compuesta por cinco elementos: sueldo o salario básico, comisiones o participaciones en beneficio, recargo por horas suplementarias y extraordinarias, servicios y especies, y por último, las retribuciones de carácter normal. “El costo laboral del empleador está conformado por todo pago que efectúe a sus trabajadores además de todo egreso en el que incurra por la prestación de servicios en su provecho.” (Vintimilla, 2013) De acuerdo a la autora María Graciela Monesterolo, la remuneración se puede dividir en dos categorías: el salario básico unificado y los complementos de la remuneración.

El salario mínimo vital, es aquel monto mínimo que debe recibir una persona a cambio de su trabajo, y viene a formar parte de la remuneración. El salario básico unificado es establecido justamente para que los trabajadores puedan cubrir sus necesidades

básicas y puedan obtener ingresos justos. Lo determina el Consejo Nacional de Trabajo y Salarios o el Ministerio del Trabajo de manera anual y tiene un carácter progresivo hasta alcanzar un salario digno.

Por lo tanto, reducir la remuneración tras una reducción de jornada, podría escalar en una desigualdad salarial y podría poner en riesgo el cumplimiento de un derecho fundamental como lo es el derecho a un salario digno; así como podría entrar en conflicto con otros derechos laborales y con el principio de irrenunciabilidad, que estipula que nadie puede renunciar a sus derechos, como se analizó previamente.

En este caso, podría existir una reducción proporcional; por ejemplo, si la jornada laboral se reduce en un 20%, el salario también se reduciría en un 20%. El problema aquí es que existiría regresión de derechos e inconstitucionalidad. La Constitución del Ecuador establece el derecho a un trabajo digno, junto a un salario digno y justo. El salario básico unificado es un referente muy importante para poder determinar una remuneración justa para los trabajadores, por lo que una reducción de salario tras una reducción de jornada podría tener una afectación directa al nivel de vida de los trabajadores y sus familias.

En la actualidad, el Ecuador mantiene un salario básico unificado de USD 460, mientras que la canasta básica tiene un valor de USD 799,73, por lo que no todos los trabajadores pueden llegar a cubrir el valor de la canasta básica con el SBU actual. Si a esto se le implementa una reducción de jornada laboral con una reducción de la remuneración, los trabajadores se verían gravemente mermados en su capacidad de cubrir necesidades básicas, afectando en general la vida de ellos y sus familias, en temas relativos a alimentación, salud y bienestar del hogar. Aquellos grupos que perciban un ingreso más bajo presentarían una desigualdad acentuada y se verían mucho más afectados, creándose así una mayor brecha social y económica.

Si se implementa una reducción de la jornada laboral sin reducción del salario, la canasta básica no se vería afectada y la gente podría tener mayor tiempo libre para

poder pasar con sus familias, dedicarse a sus emprendimientos, realizar actividades de ocio. Tendrían una mejor calidad de vida, que ayude a mejorar su salud física y mental, lo que aportaría una mayor y mejor productividad en sus trabajos.

Otro complemento de la remuneración son los recargos por horas suplementarias, que son aquellas horas extras que se utilizan después de la jornada laboral ordinaria, con el fin de cumplir con una obra o tarea que no puede ser suspendida. Esta se caracteriza por el hecho de tener una duración máxima de 4 horas diarias y 12 semanales, con un recargo del 50% si tuviere lugar hasta las 24H00 o un recargo del 100% si tuviere lugar a partir de las 24H00 y las 6H00.

En este caso, la reducción de la jornada laboral sí podría tener un impacto significativo en las horas suplementarias, en virtud de que, si se disminuye la jornada, ciertas empresas podrían requerir un mayor número de horas suplementarias para poder cubrir alguna tarea no realizada o alguna tarea que no pueda ser suspendida. Una alternativa que podrían aplicar las empresas, además de contratar más personal, o de brindar el recargo adicional por horas extras, es el hecho de optimizar sus procesos con el fin de aumentar su productividad y reducir la necesidad de horas extras.

Con respecto a los servicios y especies, el Código del Trabajo establece que la remuneración puede incluir una prestación en especie o servicios, así como sería alimentación, vivienda, transporte, materiales, entre otros. El Código del Trabajo establece que este tipo de remuneración deberá ser acordado por las partes, y deberá especificarse el tipo de servicio o especie que se entregará, y estos deben ser razonables y equitativos.

Si se implementare la reducción de la jornada laboral ordinaria podrían presentarse los mismos puntos de vista diversos que se presentan con la remuneración. Si la jornada laboral disminuye sin una reducción de la remuneración total, el valor de los servicios y especies debería mantenerse igual. Si la entrega de los servicios y especies se reduce proporcionalmente con la jornada laboral, podría generarse una disminución indirecta

del salario mínimo, y se vulneraría el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales y el derecho a un salario mínimo.

Con respecto a otros valores adicionales, que se excluyen del concepto de remuneración, estos son: las utilidades, los viáticos, las remuneraciones adicionales, los subsidios ocasionales, los fondos de reserva y la compensación económica para el salario digno. Sin embargo, es menester mencionarlos, puesto que algunos sí podrían verse afectados tras una reducción de la jornada laboral ordinaria.

Entre las remuneraciones adicionales encontramos el décimo tercero y el décimo cuarto. El primero hace referencia a aquella bonificación adicional que se le paga al trabajador en el mes de diciembre, siendo este considerado como un bono navideño. Este bono se puede pagar mensualmente y de forma proporcional o de manera acumulada. Este derecho está normado en el artículo 111 del Código del Trabajo, que en su parte pertinente menciona: “Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario”.

Por otro lado, el décimo cuarto sueldo hace referencia a aquel bono escolar que se les da a los trabajadores, con el fin de que puedan solventar los gastos que se generan en los inicios de los años escolares. Este derecho se encuentra regulado en el artículo 113 del Código del Trabajo, que en su parte pertinente menciona: “Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general.”

Estos dos beneficios son importantes para los trabajadores para fomentar una equidad y justicia social. Permiten un ingreso extra en los hogares de los trabajadores para enfrentar de mejor manera las necesidades puntuales mencionadas. En caso de una reducción de jornada laboral ordinaria, siempre y cuando no exista una reducción de

la remuneración, estas instituciones no se verían afectadas, puesto que se hacen los pagos en base a los componentes de la remuneración básica.

El fondo de reserva es aquel derecho laboral que tienen todos los trabajadores que hayan prestado más de un año de servicios al mismo empleador. Es una especie de ahorro obligatorio con el fin de poder ayudar al trabajador para futuras contingencias. Este es un aporte mensual del 8.33% de la remuneración del trabajador, y quien lo realiza es el empleador, de forma directa al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). El cálculo para el fondo de reserva es: (remuneración mensual x 8.33%) x número de meses de aportaciones.

Una reducción de la jornada laboral ordinaria podría tener un impacto directo en el cálculo del fondo de reserva, por el hecho de que se calcula sobre la base de la remuneración total que recibe el trabajador. Si la jornada laboral se reduce de manera proporcional junto a la remuneración, el fondo de reserva se reduciría igualmente de manera proporcional, y esto implicaría que los trabajadores podrían recibir un menor monto al momento de retirar su fondo de reserva para su jubilación o alguna otra contingencia que deban afrontar.

Si la jornada laboral se reduce, sin que exista una reducción de la remuneración, el fondo de reserva se mantendría igual. Una reducción de jornada, como se ha mencionado previamente, implica una mejor calidad de vida para los trabajadores, y, por lo tanto, podría significar un aumento de la esperanza de vida de los trabajadores, permitiéndoles en ese caso, trabajar más tiempo y recibir el fondo de reserva por un mayor tiempo, lo que les generaría un mayor ahorro al momento de retirarlo.

Por último, con respecto a otras obligaciones pecuniarias, están las aportaciones al IESS, que corresponden al 11.15% de la remuneración, denominado como el aporte patronal, puesto que es el empleador el responsable del mismo. Por otro lado, también está el aporte personal del afiliado, que corresponde al 9.45% de la remuneración;

estos aportes están destinados para poder financiar las prestaciones de seguridad social como salud, pensiones y otros beneficios.

Con una reducción de jornada laboral, podrían darse dos escenarios: si esta se aplica junto a una reducción de remuneración o no. En caso de aplicarse una reducción de jornada, junto a una reducción de remuneración, se disminuiría la base de cálculo sobre la que se realizan los aportes al IESS, y esto podría generar una menor recaudación. Si la jornada laboral se reduce sin una reducción de la remuneración, el impacto en las aportaciones podría ser neutral.

La siguiente institución laboral que podría verse afectada por una reducción de jornada laboral ordinaria es el descanso: aquel tiempo que el trabajador tiene para su libre disposición, para poder reposar y recuperarse física y psíquicamente. Existen varios beneficios respecto al descanso: el trabajador podrá tener una mejor conciliación y equilibrio entre su vida laboral y personal, teniendo más tiempo para sí mismo, para su familia, para sus relaciones sociales, actividades de ocio, educación, entre otras.

Los trabajadores podrán gozar de mejoras en su salud física y mental, puesto que tendrían un mayor tiempo de descanso para poder reducir el estrés, la fatiga y el riesgo de enfermedades crónicas tales como: obesidad, depresión, enfermedades cardíacas o el síndrome de burnout. Todas estas enfermedades son respuesta al estrés laboral crónico, que afecta el desempeño de los trabajadores y al mismo tiempo, su calidad de vida. Esto causa que haya una disminución de la productividad, mayor rotación del personal, mayor ausentismo y bajas por la enfermedad e incluso un deterioro del ambiente laboral.

“El Informe Mundial de Salud Mental de la OMS (visión de conjunto), publicado en junio de 2022, mostró que de los mil millones de personas que viven con un trastorno mental en 2019, el 15% de los adultos en edad de trabajar experimentaron un trastorno mental. El trabajo amplifica problemas sociales más amplios que afectan negativamente a la salud mental, como la discriminación y la desigualdad. La

intimidación y la violencia psicológica (también conocida como "mobbing") es una queja clave de acoso laboral que tiene un impacto negativo en la salud mental. Sin embargo, hablar o revelar la salud mental sigue siendo un tabú en los entornos laborales de todo el mundo.” (OMS, 2022)

Como plantea la OMS y la OIT, es importante tomar las medidas necesarias para poder abordar los problemas de la salud mental en el trabajo. Y una de estas medidas puede ser la reducción de la jornada laboral ordinaria, con el fin de disminuir el tiempo de exposición al estrés laboral, brindando al trabajador un mayor tiempo de descanso para poder organizar mejor su trabajo, sus necesidades y preferencias. Incluso, un mayor tiempo de descanso, puede incentivar a los trabajadores a realizar actividades físicas que puedan contribuir con su bienestar físico y mental; podrían dedicar más tiempo a su autocuidado.

Al hablar del descanso, también se habla sobre las vacaciones, que es aquel descanso ininterrumpido temporal y pagado. De acuerdo al artículo 69 del Código del Trabajo, todo trabajador tendrá derecho de gozar de un período de quince días de descanso, y recibirá por adelantado la remuneración correspondiente a dicho período. Durante este período de descanso, el empleador no puede molestar al trabajador, puesto que el objetivo es que el trabajador se pueda recuperar física y mentalmente, fortalecer sus vínculos familiares y sociales. El trabajador tiene derecho a estar desconectado del trabajo y no tiene obligación de responder al empleador.

Una reducción de jornada laboral no implicaría cambios o afectaciones directas con respecto al tema de las vacaciones. Como se ha mencionado antes, al reducir la jornada laboral, los trabajadores tendrán más tiempo para descansar y encontrar un mejor equilibrio entre su vida laboral y familiar, por lo que, más bien, podría incentivar a que los trabajadores programen vacaciones más cortas, en lugar de ausentarse tanto tiempo, puesto que tendrían una mayor distribución del tiempo libre.

Para concluir con este capítulo, tras el análisis de las instituciones laborales y los principios que se verían afectados, es menester mencionar que una adecuada implementación de la jornada laboral puede contribuir en la vida de los trabajadores a través de la reducción del estrés, la fatiga y el riesgo de enfermedades. Al obtener un mayor tiempo de descanso, podrían presentarse mayores aumentos de la productividad y más eficiencia al momento de trabajar. El impacto real de una reducción de la jornada laboral puede depender de muchos factores; es por eso que, al implementarse de una forma adecuada, respetando los principios y derechos laborales, los impactos podrían ser positivos.

Como se vio, en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se trata de implementar una jornada laboral reducida; sin embargo, se presenta junto a una reducción de la remuneración, creando así varias vulneraciones en los derechos de los trabajadores. Tanto la Constitución como la Convención Americana de Derechos Humanos garantizan el principio de progresividad y la prohibición de regresividad. Así mismo, se establece que los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles, por lo que, es prescindible implementar de la mejor forma posible una reducción de la jornada laboral; lo cual no es imposible, puesto que ya existen varios países, tanto en Europa como en América Latina, que han implementado una reducción de la jornada laboral, sin vulnerar los derechos de los trabajadores.

Capítulo 3

3.1. Derecho comparado

3.1.1. Colombia

Como se ha ido mencionando a lo largo de este trabajo de investigación, existen varios países que ya han implementado una reducción de la jornada laboral ordinaria, con diferentes enfoques y resultados. Entre ellos están Francia, Bélgica, Islandia, Australia, Países Bajos, Noruega, Chile, Colombia y Brasil. Es por eso que, dentro de este capítulo, se hará un análisis comparativo entre Colombia, Chile y Francia, para poder determinar la mejor manera de implementar una reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador.

La jornada laboral en Colombia, al igual que muchos países, ha experimentado una transformación muy significativa con la Ley 2101 de 2021, donde se presenta una reducción gradual de la jornada laboral ordinaria, pasando de 48 horas semanales a 42 horas. Sin embargo, fue un trayecto complicado llegar hasta este punto; puesto que Colombia era uno de los países con la jornada más larga de Latino América.

Colombia, al igual que varios países, atravesó por procesos de movimientos obreros y sindicales que permitieron mejoras en los derechos laborales. A finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, se crea la primera organización sindical reconocida en Bogotá, por un gremio de artesanos. Este gremio dio paso a más organizaciones de artesanos, sastres, tipógrafos, etc.; quienes serían los primeros en organizar una lucha por los derechos de los trabajadores.

En 1920, empiezan los movimientos por parte de las mujeres que empiezan a manifestarse en contra de los salarios bajos, jornadas largas y acoso sexual que sufrían. Betsabé Espinal, quien lideró a todas las mujeres, las motivó a que estuvieran en huelga durante varias semanas, hasta que la protesta llegó al Congreso. Este movimiento obtuvo un gran impacto en Colombia, puesto que consiguió que el sueldo

aumentara en un 40%, se redujera la jornada laboral a 10 horas y acciones contra los acosos sexuales que sufrían las mujeres.

A partir de estas movilizaciones, el Estado colombiano estuvo más involucrado con los derechos laborales. En 1926, se expidió la Ley 57 de 1926, donde se reconocía el derecho al descanso para los trabajadores, conocido como el descanso dominical remunerado. Así mismo, entre 1934 y 1938, empieza la discusión sobre una jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales, regularizándose así en el Decreto N° 1 de 1934. En 1938 se da mayor protección hacia las mujeres trabajadoras, adoptándose la licencia de maternidad y la prohibición de despido durante el embarazo; y, se crea el Ministerio de Trabajo.

En 1945, se promulgó la Ley 6° de 1945, en la cual se estableció un salario mínimo, se reconocieron las horas extras, una reglamentación del trabajo nocturno, pago dominical, entre otros temas. En base a esto, en 1950, bajo el gobierno de Mariano Ospina Perez, en decreto legislativo N° 2663 y 3743, se da origen al Código Sustantivo de Trabajo; y en su artículo 161 estipulaba lo siguiente:

“ARTICULO 161. DURACION. 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.” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

A partir de esta fecha, el Código Sustantivo del Trabajo, ha sufrido ciertas modificaciones y reformas, pero no se ha hecho una reforma significativa a la jornada laboral; hasta el año 2023. A través de la implementación de la Ley 2101, conocida como: Ley de Reducción de la Jornada Laboral, donde se reduce de manera gradual, la jornada laboral máxima de 48 horas a 42 horas semanales. Esta ley entró en vigor el 15 de julio del 2023 y concluirá el 15 de julio del 2026.

En Colombia, a través de esta ley, se aplica una reducción gradual de la jornada laboral máxima. A partir del 15 de julio del 2023, se aplicaría la reducción de una hora, dando como resultado una jornada laboral máxima de 47 horas semanales. Al siguiente año, 15 de julio del 2024, se aplicará otra reducción de una hora, siendo la jornada laboral máxima de 46 horas semanales. El 15 de julio del 2025, se aplicará una reducción de jornada laboral de dos horas, siendo así una jornada de 44 horas semanales. Por último, a partir del 15 de julio de 2026, se aplicaría una reducción de 2 horas más a la jornada laboral máxima, dejando a Colombia con una jornada laboral máxima de 42 horas semanales.

Es menester hacer mención al artículo 1 de la Ley 2101 de 2021, donde justamente se asegura una reducción de la jornada laboral, sin que esto implique una vulneración hacia los derechos laborales de los trabajadores:

“ARTÍCULO 1. Objeto, La presente ley tiene por objeto reducir la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario ni afectar los derechos adquiridos y garantías de los trabajadores.” (Código Sustantivo del Trabajo, 1950)

Como se puede ver, la legislación colombiana supo encontrar una forma adecuada para implementar la reducción de la jornada laboral de manera progresiva, sin que exista una vulneración de derechos laborales, ni una regresión de los mismos. Colombia identificó como factores que influyen a la reducción de la jornada laboral: la conciliación entre la vida laboral y familiar, bienestar y salud física y mental y las relaciones sociales, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

“De alguna manera, en Colombia tener una reducción de la jornada laboral, significa progresividad, competitividad y al ser miembro de organizaciones tan importantes como la OCDE y la OIT, busca un mejor posicionamiento a nivel internacional. Por lo tanto, con este nuevo logro se demuestra que siempre se puede seguir avanzando, buscando iniciativas y proyectos que promuevan un mejor desarrollo para el país.” (Carrillo, 2022)

La experiencia de Colombia con la reducción gradual de la jornada laboral presenta una valiosa oportunidad de aprendizaje para Ecuador. Ambos países comparten el objetivo de mejorar el bienestar de sus trabajadores y fortalecer sus realidades económicas, sociales y laborales. Para Ecuador, es fundamental adoptar un enfoque cuidadosamente planificado, considerando las diversas perspectivas y realidades del país. Si bien ambos países comparten aspectos similares en su legislación, Ecuador puede tener como guía a Colombia, para adaptar meticulosamente la implementación de la reducción de la jornada laboral ordinaria para garantizar el respeto a los derechos laborales y un impacto positivo en la economía y la sociedad.

3.1.2. Francia

La jornada laboral en Francia ha experimentado una evolución muy significativa a lo largo de los años. Francia ha sido uno de los países pioneros con respecto a la reducción de la jornada laboral; a lo largo de la historia, se han implementado diversas reformas legislativas, en las cuales se ha ido disminuyendo las horas semanales de trabajo, hasta llegar a la Ley Aubry I, la cual estableció una jornada laboral de 35 horas

semanales, sin afectar los derechos laborales, convirtiendo a Francia en uno de los países con menor jornada laboral en Europa.

En los años 1831 y 1834, empieza a surgir como lema “el derecho al trabajo” en las revueltas organizadas por los obreros en el centro de Lyon. En base a lo mismo, en 1848, durante la denominada Revolución Industrial, en Francia, empiezan a surgir más organizaciones de obreros, quienes pedían el reconocimiento del derecho al trabajo y la creación de un Ministerio que pudiera atender asuntos laborales.

Las revoluciones de 1848 en Francia marcaron un hito en la historia del trabajo, al sentar las bases para el reconocimiento jurídico del derecho al trabajo y la reducción de la jornada laboral. La ley de 1848 estableció por primera vez una jornada laboral máxima de 10 horas diarias, lo que significó un avance significativo para los trabajadores. Si bien este cambio no fue significativo, sentó un precedente importante para el desarrollo del derecho laboral en Francia.

Con el paso del tiempo, en 1936 se presenta una reforma, bajo la idea de ampliar el tiempo de descanso y ocio de los trabajadores, luchar contra el desempleo e instaurar vacaciones remuneradas; por lo que, el Frente Popular, junto a la Ley del 21 de junio de 1936, reduce la jornada laboral de 48 horas semanales a 40 horas semanales, con una duración de 5 días semanales. Esto obligó a muchas empresas a contratar más personal para cubrir las horas de trabajo reducidas, lo que contribuyó en una reducción del desempleo; así mismo, esta reducción de jornada mantuvo el salario en un mismo valor.

En 1982, ocurrió otra reforma muy significativa con respecto a una reducción de la jornada laboral en Francia. Durante el gobierno de François Mitterrand, el ministro de trabajo Jean Auroux, tuvo como objetivo fortalecer los derechos de los trabajadores y modernizar las relaciones laborales, por lo que se promulgó la Ley Auroux de 1982. Esta nueva ley estableció una nueva jornada laboral de 39 horas semanales, y una

mayor flexibilidad en la organización de la jornada laboral, permitiendo al empleador negociar el tiempo de trabajo en su empresa cada año.

En 1998, el gobierno de Lionel Jospin, realizó la reforma más mediática, donde se redujo la jornada laboral de 39 horas a 35 horas, abriendo paso a la denominada Ley Aubry I, “destinada a preparar el terreno para la materialización de la nueva jornada e informar a los empresarios. Esta ley anunciaba 35 horas semanales para grandes empresas en 2000 y para las pequeñas empresas de menos de 20 trabajadores en 2002, junto a una serie de incentivos financieros para reducciones inmediatas de las horas trabajadas, entre otras medidas.” (Gázquez, 2024)

La Ley Aubry I, a través de la Ley nº98-461 de 13 de junio de 1998, establecía una reducción de la jornada laboral que se implementaría desde el 1 de enero del 2000 para aquellas empresas que tengan más de veinte trabajadores y desde el 1 de enero del 2002 para las demás empresas; pero no sólo eso: la ley puso en marcha un sistema de apoyo financiero a aquellas empresas que redujeran el tiempo de trabajo de manera anticipada, justamente para poder ayudarlas a compensar posibles costos por la disminución del tiempo de trabajo.

“Las empresas que reducen su duración colectiva de trabajo en al menos un 10% y que se comprometen sobre dos años a unas creaciones de empleo superiores al 6% de sus plantillas reciben una ayuda de 9.000 francos por asalariado el primer año, que disminuye después a 1.000 francos cada año.” (Urteaga, 2012)

En el año 2000, a través de la ley nº2000-37 del 19 de enero del 2000, la Ley Aubry I fue modificada por la Ley Aubry II, la cual introdujo una mayor flexibilidad en la organización de la jornada laboral.

“II.-La durée prévue à l'article L. 212-1 du code du travail est applicable à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises dont l'effectif à cette date est de

plus de vingt salariés ainsi que pour les unités économiques et sociales de plus de vingt salariés reconnues par convention ou par décision de justice. Pour les autres entreprises et unités économiques et sociales, elle est réduite de trente-neuf heures à trente-cinq heures à compter du 1er janvier 2002, y compris pour celles dont l'effectif est au plus égal à vingt salariés depuis plus de douze mois consécutifs. L'effectif est apprécié dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 421-1 et à l'article L. 421-2 du même code. Les voyageurs, représentants ou placiers relevant des articles L. 751-1 et suivants du même code ne sont pas pris en compte pour la détermination de cet effectif.” (Loi n° 2000-37 du 19 de janvier 2000, 2000)

“II.-La duración prevista en el artículo L. 212-1 del Código del Trabajo es aplicable a partir del 1 de enero de 2000 para las empresas cuya plantilla en esa fecha sea superior a veinte asalariados, así como para las unidades económicas y de seguridad social de más de veinte empleados reconocidos por convenio o por decisión judicial. Para las demás empresas y unidades económicas y sociales, se reduce de treinta y nueve horas a treinta y cinco horas a partir del 1 de enero de 2002, incluso para aquellas cuya plantilla sea como máximo igual a veinte empleados durante más de doce meses consecutivos. El personal se evalúa en las condiciones previstas en el segundo párrafo del artículo L. 421-1 y en el artículo L. 421-2 del mismo código. Los viajeros, representantes o ujieres cubiertos por los artículos L. 751-1 y siguientes del mismo código no se tienen en cuenta para determinar este número.” (Traducción realizada por Mikaela Ortiz)

La Ley Aubry II mantenía el mismo objetivo que la Ley Aubry I, el cual era reducir la jornada laboral. La segunda ley mantuvo la reducción en 35 horas semanales, pero introdujo una mayor flexibilidad dentro de la organización de la jornada laboral, instaurando una compensación integral salarial y una reducción de las cotizaciones patronales. Esta reducción de jornada laboral no implicó una disminución del salario, más bien introdujo una garantía denominada “*garantie mensuelle de rémunération*” (garantía mensual de remuneración): ningún trabajador podría percibir una disminución en su remuneración.

Tras la implementación de la Ley Aubry I y la Ley Aubry II, se han producido ciertas modificaciones y reformas con respecto a la reducción de la jornada laboral. En 2007, junto a la Ley de Sarkozy “trabajas más para ganar más”, se promovió una bonificación de 25% por horas extraordinarias; se dio la Reforma Laboral donde se reemplazó al Código del Trabajo de 2008, estableciéndose un nuevo marco regulatorio.

La jornada laboral máxima se mantuvo en 35 horas semanales como norma general; sin embargo, existió mayor flexibilidad para que las empresas pudiesen organizar la jornada laboral incluyendo una posibilidad de establecer jornadas más largas, con el consentimiento de los trabajadores.

“Article L321-27 La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à trente-cinq heures par semaine.” (Code du travail, 2024)

“Artículo L321-27 La jornada legal efectiva de trabajo para los trabajadores a tiempo completo se fija en treinta y cinco horas semanales.” (Traducido por Mikaela Ortiz)

Francia es pionero en establecer una reducción significativa en la jornada laboral. El objetivo principal del país fue reducir el desempleo y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Para poder lograr una correcta aplicación de esta reducción de jornada laboral, se presentaron varios tipos de compensaciones, así como: un apoyo financiero a ciertas empresas, recortes de las cotizaciones sociales de los empresarios, bonificación por horas extraordinarias, reducción permanente de los impuestos sociales, entre otras.

Como se ha hecho mención, Ecuador enfrenta un reto importante con respecto al desempleo, así como lo hacía Francia en su momento. La implementación de una

jornada laboral reducida podría generar varios beneficios similares, como la mejora del bienestar de los trabajadores, así como un aumento de la productividad. Si bien Francia tuvo ciertos desafíos para lograr esta implementación, lograron hacerlo en base a diálogos con los ciudadanos y de manera progresiva.

Si bien el contexto ecuatoriano es muy diferente al contexto europeo, no se puede dejar de lado la idea de reducir la jornada laboral de manera progresiva, y presentar ciertos tipos de compensaciones para que sea efectiva esta implementación. La jornada laboral reducida debe ir siempre acompañada de medidas que puedan garantizar los derechos de los trabajadores. Ecuador puede tomar en cuenta la experiencia de otros países para esta implementación.

3.1.3. Chile

Al igual que los mencionados países, Chile también ha tenido un camino con constantes cambios y transformaciones en el tema de la jornada laboral. Uno de los mayores ha sido la aprobación de la ley 21.487 del 2022, que implementó una reducción gradual de la jornada laboral, pasando de 45 a 40 horas semanales. Sin embargo, para llegar a obtener este logro, los chilenos pasaron por un largo proceso.

Chile siempre ha estado encasillado en los países con mayor jornada laboral. Hasta antes del siglo XX, no existía ningún tipo de regulación formal sobre la duración de la jornada laboral, por lo que esta era particularmente larga y los trabajadores se veían expuestos a condiciones precarias sin derechos laborales. Es por esto que, a inicios del siglo XX, empiezan a surgir varios movimientos de obreros que tenían como objetivo que se incorporara una jornada laboral de ocho horas.

Alrededor del año 1919, la Federación Obrera de Chile, una organización fundamental para los movimientos obreros, llevó a cabo su tercera convención, donde exigía la implementación de varias leyes con respecto a la fijación de un salario mínimo y una jornada laboral de ocho horas. Sin embargo, es recién en el año 1920 que empiezan a

surtir efectos todos estos movimientos. Primero, se crea la Cámara del Trabajo, cuyo objetivo era mejorar las condiciones de las clases asalariadas.

Este proyecto, reconoció la jornada laboral de 8 horas diarias y 48 horas semanales, acogiendo a los convenios de la OIT, en el año 1924. “A partir de 1925 se inicia otra etapa en la formulación y aplicación de la legislación social en Chile. La primera etapa de ilusión acerca del poder civilizador de la ley, con la consiguiente paz y progreso que traería, dio paso a una etapa de puesta en práctica, bajo un contexto de fuerte sindicalización de los trabajadores y populismo-castrense no exento de crisis políticas, que finalizó con la aprobación del Código Laboral de 1931.” (Andrade, 2004)

En 1931, el Congreso Nacional aprueba el Código del Trabajo, siendo este un texto con catorce leyes y decretos en relación al trabajo. Dentro del mismo, reguló la jornada laboral, manteniéndose en 8 horas diarias y 48 semanales, así como se reguló el denominado descanso dominical, desde el medio día del sábado y los días domingos. Al pasar los años, en 1970, también se aprueban las vacaciones pagadas.

A lo largo del tiempo, existieron ciertas modificaciones y reformas a la duración de la jornada laboral en Chile, estableciéndola en 45 horas semanales. Sin embargo, el 14 de abril del 2023, a través de la Ley 21561, se realizó una de las mayores modificaciones y reducciones de la jornada laboral. Chile aprobó la Ley de 40 horas semanales, de manera progresiva. A partir del 26 de abril del 2024, la jornada laboral pasó a ser de 44 horas durante el primer año de vigencia de la normativa. El 26 de abril del 2026 se reducirá a 42 horas semanales, y el 26 de abril del 2028, será de 40 horas semanales.

Todas las empresas deberán contar con un registro de jornada para verificar que se está aplicando la debida reducción de jornada, en caso de no respetarse, los empleados podrán presentar las respectivas denuncias ante los Tribunales del Trabajo. La ley establece que no existirá ninguna disminución de los salarios.

"Artículo 22.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios como gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata en razón de la naturaleza de las labores desempeñadas. En caso de controversia y a petición de cualquiera de las partes, el Inspector del Trabajo respectivo resolverá si esa determinada labor se encuentra en alguna de las situaciones descritas. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.[...]

Si las partes acuerdan que la jornada señalada en el inciso primero del artículo anterior pueda distribuirse en base a un promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas, ella no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana, ni extenderse con este límite por más de dos semanas continuas en el ciclo.[...]" (Código del Trabajo, 2024)

Al igual que Francia y Colombia, Chile impulsó esta ley con el objetivo de buscar conciliar de mejor manera el trabajo y la familia, así como mejorar la calidad de vida de los trabajadores. De igual forma, todos estos países comparten la idea de que esto beneficia a la productividad de las empresas, al brindarles mayor descanso a los trabajadores. Esto implica un gran avance y cambio positivo en la cultural laboral de varios países, de los cuales Ecuador puede guiarse y aprender para aplicar lo mismo y buscar un cambio positivo en el ámbito laboral.

3.2.Propuesta de reforma

En base a todo lo mencionado, la posible solución para el problema jurídico presentado en este trabajo de investigación es la redacción de partes esenciales de una ley, siendo esto una reforma al Código del Trabajo, donde se implementen los efectos y legalidad de lo que sería una reducción de la jornada laboral ordinaria, velando y garantizando todos los derechos de los trabajadores; en virtud de que exista y se respete el principio de progresividad.

Para esta propuesta de solución, es menester entender que la reforma debe mostrar una progresividad de derechos, más no una regresividad de los mismos, tal como establece el artículo 11 numeral 8 de la Constitución de la República el Ecuador:

“8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio.

Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.”

Se propone una reforma al Código del Trabajo de Ecuador, para poder implementar una reducción de jornada laboral progresiva, respetando los derechos laborales y asegurando un impacto positivo en la economía.

Artículo 1.- Objeto. La presente tiene como objetivo reducir la jornada laboral semanal de manera progresiva, sin disminuir la remuneración ni afectar los derechos laborales adquiridos y garantías de los trabajadores.

Artículo 2.- De la jornada máxima.- Modifíquese el Artículo 47 del Código del Trabajo, el cual quedará así:

Artículo 47.- De la jornada máxima.- La jornada máxima de trabajo será de seis horas diarias, de manera que no exceda de treinta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo en el subsuelo será de cinco horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Artículo 3.- Jornada especial.- Modifíquese el artículo 48 del Código del Trabajo, luego del primer inciso, el cual quedaría así:

Artículo 48.- Jornada especial.- La jornada de trabajo para los adolescentes, no podrá exceder de cuatro horas diarias durante un período máximo de cinco días a la semana.

Artículo 4.- Implementación gradual.- La disminución de la jornada laboral ordinaria de que trata este proyecto, podrá ser implementada de manera gradual por el empleador, de la siguiente manera:

Transcurrido un (1) año a partir de la entrada en vigor de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral diaria, quedando en siete (7) horas diarias, y treinta y cinco (35) horas semanales.

Transcurridos dos (2) años de la entrada en vigor de la ley, se reducirá una (1) hora de la jornada laboral diaria, quedando en seis (6) horas diarias, y treinta (30) horas semanales.

Artículo 5.- Derechos adquiridos de los trabajadores.- El empleador debe respetar todos los derechos y principios que protegen al trabajador.

La disminución de la jornada laboral ordinaria no implicará la reducción de la remuneración total.

4. Conclusiones

Dentro del presente trabajo de investigación, se ha abordado la temática del análisis de la constitucionalidad, legalidad y efectos jurídicos de la reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador, desde la perspectiva de los derechos laborales, considerando argumentos a favor y en contra de esta medida, para poder encontrar la posibilidad de implementar una reducción de jornada laboral en Ecuador, sin vulnerar los derechos de los trabajadores.

El problema jurídico de la reducción de la jornada laboral en Ecuador es un tema complejo que debe ser abordado con cuidado. La evolución de la jornada laboral a lo largo de la historia ecuatoriana muestra la relevancia de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores. A pesar de que ya varios países, tanto en América Latina como en Europa, han implementado una reducción de jornada laboral, en Ecuador hay una falta de regulación adecuada, constituyéndose una laguna jurídica.

La jornada laboral en Ecuador ha experimentado diversos cambios a lo largo de su historia con el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el bienestar de los trabajadores. En 1916, se estableció una jornada semanal de 48 horas, marcando el inicio de las reducciones. Posteriormente, en 1938, se redujo nuevamente la jornada en 4 horas semanales, estableciéndola en 44 horas. Finalmente, en 1980, se realizó otra reducción significativa que estableció la jornada laboral actual: 8 horas diarias y 40 horas semanales.

A partir del análisis realizado se puede desprender lo siguiente: una reducción de jornada laboral puede mejorar la calidad de vida de los trabajadores, al brindarles un mayor tiempo de descanso y reposo, una mejor conciliación de tiempo para convivir más con sus familias, así como más tiempo para que puedan enfocarse en su bienestar físico, mental y social. Al tener un mayor tiempo de descanso, los trabajadores podrán estar más concentrados y realizar su trabajo con mayor eficiencia.

La reducción de la jornada laboral, aplicada de manera correcta, no generaría ninguna vulneración en los derechos de los trabajadores, ni presentaría alguna inconstitucionalidad, tal como paso con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Una reducción de jornada laboral bien implementada podría contribuir con la estabilidad laboral y el fortalecimiento del derecho al trabajo en Ecuador, manteniendo los principios laborales de irrenunciabilidad e intangibilidad.

La experiencia Colombia, Francia y Chile con la implementación de una reducción de jornada laboral, ofrece al Ecuador un gran apoyo para empezar a tener en consideración realizar lo mismo, para poder solventar ciertos problemas como el desempleo y mejorar las condiciones laborales del país. Es crucial establecer un diálogo social, tal como sucedió en estos países, puesto que, a pesar de que sirvan como grandes ejemplos, Ecuador debe enfocarse en su propia realidad para así encontrar la manera adecuada para adoptar esta medida.

Esta investigación aporta al debate sobre la posibilidad de implementar una reducción de jornada laboral en Ecuador, considerando como aspectos principales los derechos y garantías que tienen los trabajadores. Por lo mismo, como recomendaciones, es menester señalar que, es importante realizar un análisis de impacto social, evaluando cómo una reducción de jornada laboral afectaría a los diferentes sectores de la economía, así como lo han hecho otros países. Podría efectuarse un estudio de caso en el que ciertas empresas implementen una reducción de jornada laboral y realizar un análisis en base a lo mismo. La reducción de la jornada laboral puede ser una herramienta importante para alcanzar un equilibrio entre la vida laboral y personal.

BIBLIOGRAFÍA

- Código Sustantivo del Trabajo. (1950). Colombia.
- Carrillo, M. M. (26 de septiembre de 2022). Reducción de la jornada laboral en Colombia. Colombia.
- Gázquez, D. J. (abril de 2024). Jornada laboral: la evolución en Francia. Experiencias en la reducción del tiempo de trabajo. España.
- Urteaga, E. (2012). La regulación del tiempo de trabajo en Francia (1997-2009). *Ekonomiaz*, 304.
- Loi n° 2000-37 du 19 de janvier 2000. (19 de enero de 2000). Francia.
- Code du travail. (2024). Francia.
- Andrade, J. C. (2004). Legislación laboral y organización productiva. Jornada de trabajo y descanso dominical en Chile: 1901-1925. *Revista estudios histórico jurídicos*, 529-549.
- Código del Trabajo. (Julio de 2024). Chile.
- García, J. I. (2008). La remuneración del trabajo. Caracas: Editorial Texto, C.A.
- Vintimilla, E. F. (2013). Los costos laborales y del IESS. Quito: Talleres de la CEP.
- Constitución de la República del Ecuador. (2021). Quito, Ecuador.
- Código del Trabajo. (2024). Quito, Ecuador.
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (22 de Junio de 2020). Quito, Pichincha, Ecuador.
- Lencioni, G. M. (2015). Curso de derecho laboral ecuatoriano. Loja: Fondo Editorial Jurídico .
- López, J. V. (2004). Derecho Laboral Ecuatoriano. Quito: Editora Juridica Cevallos .
- INEC. (Abril de 2024). Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU). Quito.
- OMS. (28 de septiembre de 2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Ginebra, Suiza.

Audiencia Pública del Caso Nro. 49-20-IN y Acumulados. (29 de Octubre de 2020). Quito, Ecuador: Corte Constitucional .

Ávila, F. J. (2017). Las lagunas del derecho. Salamanca, España: Universidad de Salamanca.

Ochoa, N. V., Arias, I. B., & Farias, G. A. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. Revista Dilemas Contemporáneos.

Torre, G. C. (1993). Diccionario Jurídico Elemental. Editorial HELIASTA S.R.L. Constitución de 1945. (1945). Ecuador.

Código del Trabajo. (2020). Ecuador.

Vela, J. A. (2023). Tratado de Derecho Laboral. Lima: Jurista Editores.

¿Qué es la reducción de la jornada laboral y cómo solicitarla? (2024). Obtenido de Personio: <https://www.personio.es/glosario/reduccion-de-jornada-laboral/>

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (1917). México.

Gázquez, D. J. (abril de 2024). Jornada laboral: la evolución en Francia. Experiencias en la reducción del tiempo de trabajo, 5-10.

Rincón, M. G. (2024). La regulación de la duración de la jornada laboral máxima en Bélgica y Luxemburgo, y su avance hacia la Jornada Laboral de cuatro días. Experiencias en la reducción del tiempo de trabajo, 11-20.

Rodríguez, B. Á. (2019). Jornada Laboral: Importancia y Aspectos Críticos de su Regulación. Revista de Derecho, 22.

The 1883 Factory Act. (s.f.). Reino Unido.

Domínguez, J. (2023). El Economista. reducción de la jornada laboral: Hacia la productividad y el bienestar. México.

R116- Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo, 1962 (núm 116). (1962).

ANEXOS