

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

Proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogada de los
Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.

TÍTULO

“La redistribución de la jornada laboral del trabajador y su incidencia en los derechos
consagrados en el Código de Trabajo”.

AUTORA

Johanna Abigail Chávez Chávez

TUTOR

Dr. Walter Parra Molina

Riobamba - Ecuador

2019

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

DR. WALTER PARRA MOLINA, catedrático del nivel de pre-grado de la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas, de la Carrera de Derecho, de la Universidad Nacional de Chimborazo.

CERTIFICO:

Haber asesorado y revisado minuciosamente durante todo su desarrollo, el proyecto de investigación previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, titulado: **“LA REDISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL DEL TRABAJADOR Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS CONSAGRADOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”**. Realizado por Johanna Abigail Chávez Chávez, por lo tanto, autorizo ejecutar los trámites legales para su presentación.


DR. WALTER PARRA MOLINA

TUTOR

AUTORÍA

Johana Abigail Chávez Chávez, autora de la presente investigación, con cédula de ciudadanía No. 060406466-7, libre y voluntariamente declaro, que el trabajo de titulación: “LA REDISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL DEL TRABAJADOR Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS CONSAGRADOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”; es de mi plena autoría, original y no es producto de plagio o copia alguna, constituyéndose en documento único, como mandan los principios de la investigación científica y el patrimonio intelectual del trabajo investigativo pertenece a la Universidad Nacional de Chimborazo.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad.



Srta. Johana Abigail Chávez Chávez

060406466-7

AUTORA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE DERECHO

TÍTULO

“LA REDISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL DEL TRABAJADOR Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS CONSAGRADOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”.

CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Dr. Walter Parra.
TUTOR

10
CALIFICACIÓN

[Firma]
FIRMA

Dra. Alex Gamboa.
MIEMBRO TRIBUNAL

9
CALIFICACIÓN

[Firma]
FIRMA

Dr. Fredy Hidalgo.
MIEMBRO TRIBUNAL

9
CALIFICACIÓN

[Firma]
FIRMA

NOTA FINAL

9,33 (SOBRE 10 PUNTOS)

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico primeramente a Dios el ser más importante en mi vida, a mi padre Héctor Chávez quien día a día lucha por verme cumplir mi sueño ser abogada, a mi madre Lida Chávez quien con su amor, ternura y consejos me a permitido ser la persona que soy; a mis hermanas Jessica y Yajaira quienes han estado conmigo en cada paso que doy en mi vida, a mi compañero de vida Marlon y a mis dos grandes amores Ivanna y Rafael

Johanna Chávez

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a Dios

A mis padres el Sub Oficial Héctor Chávez y Lida Chávez por siempre apoyarme en mis decisiones y brindarme la ayuda económica social y moral para poder terminar mis estudios universitarios sin dificultad.

A mi Hermana la Dra. Jessica Chávez quien siempre me dio palabras de aliento para nunca darme por vencida y alcanzar todo lo que me proponga en la vida.

De manera especial a mi tutor el Dr. Walter Parra Molina, quien me ha brindado su dedicación y apoyo dentro de este proyecto de titulación.

A mi amada Universidad Nacional de Chimborazo y a sus catedráticos quienes me brindaron lo mejor de sí para poder formarme como profesional.

ÍNDICE

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR	i
“LA REDISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA LABORAL DEL TRABAJADOR Y SU INCIDENCIA EN LOS DERECHOS CONSAGRADOS EN EL CÓDIGO DE TRABAJO”	iii
CALIFICACIÓN DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE	vi
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I.....	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
JUSTIFICACIÓN.....	7
OBJETIVOS.....	8
Objetivo General.....	8
Objetivos Específicos.	8
CAPÍTULO II	10
MARCO TEÓRICO	10
Estado del arte relacionado a la temática.	10
Aspectos teóricos.....	13
Hipótesis.....	33
CAPÍTULO III	34

MARCO METODOLÓGICO	34
5.1. Unidad de análisis: En la presente investigación la unidad de análisis se centrará en la Unidad Judicial de Trabajo y en los obreros del sector privado del cantón Riobamba	34
5.2. Métodos: Los métodos por utilizarse en la presente investigación son: Método lógico-inductivo, analítico e interpretativo (interpretación doctrinaria, sistemática e histórica).....	34
5.4. Tipo de Investigación:	35
5.5. Diseño de la Investigación:.....	35
5.8. Técnicas para el tratamiento de la información.	35
Resultados.....	36
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	42
Discusión de resultados.	45
CAPÍTULO IV	48
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	48
CONCLUSIONES	48
RECOMENDACIONES	49
BIBLIOGRAFÍA	50
ANEXOS	54

RESUMEN

La jornada laboral del Trabajador en la actualidad es un tema que ha causado gran interés social, académico y jurídico, la reforma al Código de Trabajo permite al obrero someterse al interés y voluntad del aparato económico; por medio de esta investigación se ha logrado determinar que la redistribución de la jornada laboral del trabajador incide negativamente en los derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador como en el Código de Trabajo.

La situación financiera del país ha producido efectos desesperados y por ende proponer acciones económicas con la finalidad de fomentar la productividad y competitividad comercial nacional e internacional, uno de los cambios en materia laboral es la prolongación de los cinco a seis días laborales, y hasta 12 horas diarias sin que para ello el empleador se responsabilice en pagar horas complementaria en el caso de no superar las 40 horas reglamentarias en las jornadas de trabajo; causando con ello reformas en el que una vez más el trabajador sufre las consecuencias de descabelladas decisiones, obteniendo como resultado el sometimiento del empleado a la flexibilidad laboral, precaria, voluntad del empleador y violatoria de derechos.

Toma relevancia el grado de inconstitucionalidad que la redistribución generaría, ya que uno de los principios claves en un Estado Constitucional es el *principio de no regresividad de los derechos*, y claro está que la incorporación y aprobación de estas reformas al Código de Trabajo constituyen actos de violación y explotación laboral.

Dentro de la presente investigación se ofrece conceptos doctrinarios; legales; críticos, que coadyuvan a entender y determinar que la redistribución de la jornada laboral incide negativamente a los actuales y nuevos obreros; brindando un aporte a la academia y ciudadanía en general, para que por medio de entender saquen sus conclusiones.

PALABRAS CLAVES: Jornada laboral, redistribución laboral, jornada especial de trabajo, derechos, precariedad laboral.

ABSTRACT

The working day of the worker is currently an issue that has caused significant social, academic, and legal interest, the reform of the Labor Code allows the worker to submit to the interest and will of the so-called productive system. Through this research, it has been possible to determine that the redistribution of the worker's working day negatively affects the rights enshrined in the Constitution of the Republic of Ecuador, as in the Labor Code.

The economic situation in the country has resulted in desperate effects and economic proposals in order to promote national and international commercial productivity and competitiveness. One of the changes in labor matters is the extension of five to six working days, and up to 12 hours a day without that for this the employer is responsible for paying additional hours in the case of not exceeding 40 regulatory hours on special days; causing reforms in which once again the worker suffers the consequences of harebrained decisions, thereby obtaining the worker's submission to labor flexibility, precariousness, and violation of rights. It is essential the level of unconstitutionality that redistribution to the working day would generate since one of the fundamental principles in a Constitutional State of rights is *the principle of non-regressive rights*, and of course, the incorporation and approval of these reforms to the Labor Code constitute acts of violation and labor exploitation. Within the present research, doctrinal legal and critics concepts are offered that contribute to understand and determine that the redistribution of the working day has a negative impact on current and new workers, providing a contribution to the academy and citizenship in general so that through understanding they draw their conclusions.

Keywords: Labor day, labor redistribution, special working day, rights, job scarcity.



Reviewed by: Romero, Hugo

Language Skills Teacher



INTRODUCCIÓN

Partiendo de la base que los derechos de los trabajadores son intangibles e irrenunciables es preciso indicar que a lo largo de la historia en el ámbito laboral han surgido iniciativas, las mismas que pretendían reglar el tiempo o jornada de trabajo en la que tanto el empleador como el trabajador delimiten intereses de ambas partes. Tal y como se lo conoce a la demanda realizada por Robert Owen en 1810 “888” (Fortuño, 2016, pág. 3) que tuvo su origen en Gran Bretaña a mediados del siglo XVIII, cuando estaba en auge la reprobable revolución industrial. Con la creación de la “OIT” Organización Internacional del Trabajo en 1919 se promulgo el convenio 001 que indicaba las 8 horas diarias y 48 horas semanales (CANESSA 2016, pág. 356) que se debían cumplir obligatoriamente, teniendo como consecuencia que las jornadas laborales era de 10 a 18 horas diarias y en 6 días a la semana. Siendo España en el mismo año el primer país del mundo en normar las 8 horas diarias de trabajo como jornada laboral. (Fortuño, 2016, pág. 4)

Mientras que en Latinoamérica para esa época reinaba la esclavitud, es así que la mano de obra se disputaba entre blancos y negros, derivando aún más en índices de trabajos precarios y desproporcionales. En Ecuador en la presidencia de José María Urbina en 1851-1852 mediante decreto presidencial “manumisión de los esclavos” (Aviles Pino, 2017, pág. 1); surge una esperanzadora transformación en el ámbito laboral, sin desmembrar con ello la lucha constante de la clase obrera en alcanzar el respeto de sus inherentes derechos.

No podemos olvidarnos de aquellos hombres que fueron ejecutados y por quienes hoy en día celebramos el día internacional del trabajador siendo esto un hito trascendental en la historia mundial, celebrado por primera vez por los obreros del mercado de Guayaquil en 1915-1916 en la que decretaron una jornada laboral de 8 horas la misma que no fue aceptada. Existieron constantes luchas por mejorar sus salarios, reducir sus horas y alcanzar mejores condiciones. En 1925 mediante la

revolución juliana se creó el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, Caja de Pensiones y expidiendo las primeras leyes laborales, pero se transformaría de manera positiva para el gremio obrero recién en 1938 con el Código de Trabajo, con estos antecedentes muchas cosas cambiaron, generando resultados positivos mas no los necesarios al momento de realizar la distribución de la carga laboral horaria.

El propósito de la investigación es dar a conocer los efectos que la redistribución de la jornada laboral sea esta ordinario o especial, causaría en el sector obrero; reformas de las que según los inspiradores esperan cumplan con mejorar las condiciones de los trabajadores, así como de los empleadores, teniendo como fin no vulnerar derechos consagrados en la Constitución, así como de los instrumentos internacionales.

La presente investigación tiene como unidad de análisis a la clase obrera del sector privado, la que es estudiada a través de la aplicación del método lógico inductivo, analítico e interpretativo; por su característica se trata de una investigación de enfoque cualitativo, de tipo documental-bibliográfica y descriptiva, de diseño no experimental, es decir el problema será estudiado tal como se da en su contexto natural sin manipulación intencional de variables.

A lo largo de mi investigación mediante análisis crítico, jurídico y dogmático obtuve como resultados, que la aprobación de las reformas al Código laboral es decir a la redistribución de la jornada laboral inciden de forma directa en el sector obrero privado, obteniendo con ello relaciones de dependencia inciertas, inestables, a voluntad de los grupos que a so pretexto de mejorar la economía del país, nuevamente llevan a la precariedad al obrero ecuatoriano y extranjero que residen en nuestro territorio.

La información encontrada estará dirigida a profesionales del derecho en el ámbito público y privado, a los órganos jurisdiccionales garantistas de derechos, a representantes de la inspectoría de trabajo de Chimborazo, sociedad en general, para

que tengan en cuenta los cambios negativos que los trabajadores son sujetos, aportando en el ámbito académico, con información actualizada la que servirá como referente para posteriores y similares estudios.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La Organización Internacional del Trabajo, como estreno de sus funciones aprobó el convenio N.1 en la que se señaló una jornada de labor de 8 horas diarias y 48 horas semanales (Canessa Montejo , 2009), España fue pionero al promulgar las 8 horas diarias de jornada laboral en beneficio de los trabajadores. Mientras que en nuestro ordenamiento jurídico la norma jurídica laboral vigente, también conocida como Código de Trabajo es un mecanismo de protección de los derechos de los trabajadores, y desde la perspectiva histórico institucional del sector privado se puede evidenciar que la jornada ordinaria laboral actual es de 8 horas diarias y de 40 horas semanales de lunes a viernes (Legales, 2016, pág. 51), el problema surge de la iniciativa de reforma laboral que refiere a la prolongación de las horas laborables por día así como las jornadas hábiles de trabajo, que de ser aprobado, transgrediría el tiempo de descanso, beneficios de ley y la convivencia familiar, cabría preguntarse si el objetivo de esta reforma beneficia o afecta el núcleo de la redistribución de la jornada máxima de trabajo o redundaría en el auge de los contratos precarios.

Dentro de la situación actual del tema investigado “La redistribución de la jornada laboral del Trabajador y su incidencia en los derechos consagrados en el Código de Trabajo”; Sobre este asunto debemos mencionar que la Federación de Cámaras de Comercio del Ecuador entregó este 29 de mayo del 2019, en la Cámara de Comercio de Guayaquil, 40 propuestas de reformas laborales al presidente de la Asamblea Nacional, César Litardo en la cual se manifiesta incrementar las horas diarias de trabajo de 8 a 12 horas hasta completar las 40 horas semanales. Estas jornadas especiales, que primero deben ser presentadas para su aprobación, solo se podrán realizarse cuando exista un acuerdo entre empleado y empleador, es decir debe haber voluntad y consentimiento de las partes para que exista este tipo de contrato de Trabajo mismo que se realizara ante el Inspector de Trabajo. Actualmente, en el Ecuador los fines de semana son de descanso forzoso y la jornada máxima de trabajo es de ocho

horas diarias. “Cuando se plantea el incremento de la jornada de trabajo a 12 horas están jugando con la vida de los obreros, están regresando al tiempo de la esclavitud laboral” la Constitución de la República del Ecuador en el artículo: 33 indica que a más de ser un derecho *es un deber social y un derecho económico en el que emerge el desarrollo personal y estabilidad económica de la o el ecuatoriano o de la o el extranjero.* (Constitución, 2008, pág. 4). Dentro de las garantías constitucionales consagradas en este cuerpo supremo garantiza el efectivo goce de los derechos y es así como esta reforma pretende desvanecer lo logrado históricamente.

Las consecuencias que acarrea estas constantes transformaciones laborales implica que este sector, este inestable laboralmente hablando, estudios científicos afirman que las jornadas laborales de más de 8 horas diarias no sólo perjudican la salud gravemente, *“sino que además ese afán ya sea de la empresa o del trabajador mismo por multiplicar el capital reduce notablemente la capacidad y motivación de los trabajadores al no estar completamente sanos”* (Santana, pág. 1). La falta de tiempo para sí mismo y el descuido de las relaciones privadas producen una serie de tensiones peligrosas para la salud por no tener el tiempo adecuado. *La mayoría de expertos en gestión de Recursos Humanos coinciden en que un total de 40 horas semanales, idealmente repartidas en 8 diarias de lunes a viernes, es el tiempo indicado, justo y necesario para dedicar al trabajo.* (Santana, 2015, pág. 4)

Si a los trabajadores del sector privado en su jornada laboral diaria se les excede de las ocho horas laborales, es decir por día trabaje 12 horas continuas, nos preguntamos; ¿en que beneficia a los empleadores?, lo que se observaría sería un mal desempeño de las actividades asignadas como también limitarían los demás beneficios que corresponden por ley como es el pago de horas suplementarias, y extraordinarias si se trabaja los fines de semana puesto que el Código de Trabajo en su art 65 dice que los días de descanso obligatorio son los sábados y domingos y si se trabaja estos días se debe compensar al trabajador con el cien por ciento de recargo, no debemos olvidar que dentro del código

de trabajo se garantiza la no renuncia de derechos a los trabajadores y esta reforma atenta de una manera directa a los trabajadores que acepten laborar durante los 6 días a la semana porque por no perder el trabajo aceptan y a la vez el empleador no les pagaría el recargo de horas por trabajar en días de descanso obligatorio; el mismo cuerpo legal garantiza el derecho del trabajador al pago de horas suplementarias y extraordinarias, derecho al descanso obligatorio y derecho a determinar la jornada laboral dentro de la cual puedan prestar un buen desempeño dentro del trabajo.

Es decir, en el Ecuador, un trabajador que labore en días de descanso obligatorio debe ganar el doble por cada hora laborada, el cálculo se debe realizar de la siguiente manera: el sueldo base del empleado dividido para 240 horas laborables al mes y multiplicado por 2. Ese resultado se deberá multiplicar por la cantidad de horas que la persona haya trabajado durante el día de descanso obligatorio. Por ejemplo, si una persona gana USD 500 debe dividir esta cantidad para 240, que es la cantidad de horas laborada en un mes. La cifra que obtenga como resultado debe multiplicar por 2. En este caso sería USD 4,16. Esa cantidad (según el ejemplo USD 4,16) sería la que gana el empleado por cada hora trabajada durante el día de descanso. A su vez, ese valor se debe multiplicar por las horas laboradas durante el descanso obligatorio. Es decir, si el trabajador labora 8 horas en un día de descanso, su remuneración extra sería USD 33,28. (Recalde, 2019, pág. 1)

JUSTIFICACIÓN

Al hablar de trabajo en el Ecuador, hablamos de un sistema con grandes transformaciones históricamente hablando, cambios que progresivamente han reconocido derechos, y que estos han sido garantizados por nuestra Constitución y por instrumentos internacionales de Derechos Humanos, por ello el tema investigado resulta ser de vital importancia a la hora de valorar las propuestas planteadas al Código de Trabajo; es decir la reforma de redistribución a la jornada laboral de 40 horas semanales, de lunes a viernes con descanso obligatorio del sábado y domingo vs las 12 horas día previo consenso de las partes.

En Ecuador cuando hablamos de jornada laboral de trabajo según Graciela Monesterolo “*es referirnos a uno de los aspectos esenciales de la organización del trabajo en particular, y de las condiciones de trabajo en general*” (Monesterolo de Ramirez, 2013, pág. 2). En efecto esto no representa nada nuevo, la novedad aquí son las reformas al Código de Trabajo respecto a regular las 40 horas semanales sin que estas se puedan cumplir necesariamente de lunes a viernes; un claro ejemplo de esto es: si el trabajador labora 7 horas de lunes a viernes, haciendo un total de 35 horas podría completar las 5 horas faltantes el sábado, sin necesidad de que el empleador le pague horas extraordinarias, o en su defecto, en vez de trabajar 8 horas al día, el trabajador puede decidir con el empleador, trabajar 10 horas de lunes a jueves así completaría las 40 horas semanales y esa sería su jornada ordinaria.

El objetivo al realizar este tipo de investigación es que por medio de la misma, aportamos para que trabajadores en relación de dependencia con contratos de jornada ordinaria como especiales perciban el grado de vulneración de derechos que conlleva estas reformas; es decir el perjuicio con relación a los beneficios de ley horas suplementarias y extraordinarias, horas nocturnas, días de descanso obligatorio,

comprendidos y establecidos por el Código de Trabajo y garantizados por la Constitución en su Art 35 cuando señala que:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitución, 2008, pág. 20)

El sector obrero, está representado por la Inspectoría de Trabajo de Chimborazo que ha aportado con esta investigación de manera que sus conocimientos avalan de forma directa la obtención de los resultados y por ende análisis del mismo.

El presente trabajo investigativo está destinado a colaborar con la esfera judicial, política, social y a determinar el grado de vulneración de derechos que el sector obrero privado sufriría si se llegare aprobar la redistribución de la jornada laboral. Por otro lado, esta investigación es una fuente para que por medio de esta, futuras investigaciones de similares características se pueden efectuar, esta investigación es factible, pues se dispone de los recursos necesarios para llevarla a cabo.

OBJETIVOS

Objetivo General.

- ✚ Determinar si en el sector privado la redistribución de la jornada laboral del trabajador incide en el ejercicio de sus derechos.

Objetivos Específicos.

- ✚ Estudiar las características del derecho laboral respecto de la redistribución de la jornada laboral en la legislación ecuatoriana y en la legislación latinoamericana.

- ✚ Determinar las consecuencias jurídicas de redistribución de la jornada laboral de trabajo.
- ✚ Analizar si la aplicación de la redistribución de la jornada laboral de trabajo incide en la seguridad laboral en el Estado Ecuatoriano.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Estado del arte relacionado a la temática.

A continuación, presentamos trabajos investigativos de diversos autores, que guardan cierta similitud y relación con el presente proyecto investigativo.

El autor Jorge Machicado en su artículo científico “Jornada de trabajo y jornada extraordinaria” (Machicado, Jornada de trabajo y jornada extraordinaria, 2010, pág. 1), analiza lo siguiente:

LA CONSECUENCIA DE JORNADAS PROLONGADAS: FATIGA, AGOTAMIENTO, “SUMERNAGE

La **fatiga** es el cansancio y relativo que disminuye la capacidad de producción. El **agotamiento** es la disminución grave de la capacidad para realizar faenas en un tracto de tiempo. El **surmenage** es un estado clínico de cansancio total causado por trabajo excesivo y prolongado que llevan trabajador a internarse en un hospital para recuperar su capacidad de producción. (Machicado, Jornada de trabajo y jornada extraordinaria, 2010, pág. 6)

El autor hace relación que el cansancio en base a las jornadas prolongadas de trabajo provoca y disminuye la capacidad de producción a la hora de cumplir con sus actividades laborales.

El autor Tomàs Rau B. en su libro titulado “El trabajo a tiempo parcial en Chile” (Rau B, 2010, pág. 1), concluye y dice lo siguiente:

En el análisis empírico se pudo apreciar que el trabajo a tiempo parcial presenta una serie de características que lo hacen precario. A saber, el trabajo a tiempo parcial presenta altos índices de informalidad e inestabilidad laboral, lo cual repercute en la baja proporción de trabajadores a tiempo parcial que cotizan en

el sistema previsional y que participan del seguro de cesantía. Se pudo apreciar, además, que hay una mayor incidencia de la pobreza entre los trabajadores a tiempo parcial y que, a pesar de que el salario por hora de un trabajador a tiempo parcial es mayor que el de su par a tiempo completo, su salario líquido mensual corresponde a un 60% del que obtiene este último. (Rau B, 2010, pág. 57)

El autor indica que existe un mayor índice de pobreza entre trabajadores a tiempo completo y los de tiempo parcial, además de llevar a la precariedad laboral.

El autor Rodrigo Martín en su Artículo Científico “REFLEXIONES SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS EN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS” (Martín, 2008, pág. 1) a modo de conclusión nos indica lo siguiente:

Si las Declaraciones universales y regionales de derechos proclamadas a partir de 1948, fueron, por un lado, enriqueciendo el elenco de derechos humanos mediante la incorporación de los llamados derechos sociales y, por otro, ampliando la titularidad de estos derechos a todas las personas, los Estados han consagrado en sus respectivas legislaciones mecanismos concretos de protección que operan frente a los excesos y abusos en el trabajo. Ahora bien, el establecimiento de un principio básico en orden a la salvaguardia de valores fundamentales no ha impedido la consolidación de dos modelos bien diferenciados: uno, en el que los Estados asumen en sus normas e integran en sus sociedades importantes derechos "sociales"; otro, en el que el Estado es incapaz de garantizar la eficacia de estos derechos, ya sea por razones políticas, sociales, culturales o simplemente económicas. (Martín, 2008, pág. 22).

Irma Acosta Reveles en su obra “El ambiente laboral, tendencias y percepciones” (Acosta, 2008, pág. 1) como reflexión final nos dice:

El empleo a tiempo parcial y la merma de los salarios medios son parte de ese ajuste, tanto como lo es la extenuación física y mental del obrero asociado al uso tecnología que extiende su rendimiento al máximo. También es parte de ese proceso el desequilibrio entre la oferta y demanda de puestos de trabajo, que coloca a las empresas en posición de decidir unilateralmente los términos de las contrataciones (Acosta, 2008, pág. 26)

El autor en su reflexión nos habla de la evolución a los nuevos modelos de contratos laborales, y dice que de igual forma sea a tiempo parcial como completo el empleador tiende a exigir el máximo esfuerzo, controlando también las formas y términos de la contratación por un salario que atienda al mínimo conforme al tiempo.

En el estudio investigativo que realiza el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; con el tema: “Jornada Horaria de Trabajo” (Cuixart, Nogareda, Nogareda, & Solorzano, 2014, pág. 1) y dentro del capítulo titulado “Prolongación de la Jornada Laboral” (Cuixart, Nogareda, Nogareda, & Solorzano, 2014, pág. 10), se puede analizar lo siguiente:

Al momento de realizar horas de trabajo no se trata de realizar ciertos números de horas que se apliquen de una manera directa, es decir por normativa legal, sino debe existir consentimiento expreso del trabajador de aceptar esta jornada laboral “Una de las variables que resalta es la capacidad de decisión/ influencia de la persona” los autores en esta cita aciertan de forma que las nuevas reformas al código de trabajo no solo menoscaban a la precariedad en el ámbito de salud y la vida social, sino que intervienen de forma negativa en el bolsillo de los obreros, ya que los trabajadores por desconocimiento estarían renunciando a derechos que les son atribuibles tales como: horas extraordinarias, suplementarias, etc.

ASPECTOS TEÓRICOS.

UNIDAD 1: LA REVOLUCIÓN FRANCESA Y SU APOORTE EN LA LIBERTAD DE CONTRATACIÓN

1.1. Antecedentes históricos para el aporte en la libertad de contratación.

Cuando hablamos de la Revolución Francesa, hablamos de evolución y cambios, considerada en la actualidad como el inicio de una nueva era, se supo dividir en dos grupos “en el Antiguo Régimen, anterior a la Revolución Francesa, el absolutismo monárquico; en el Nuevo Régimen, reconocemos muchos de los rasgos que caracterizan la organización política y social del mundo contemporáneo.” (vida, 2019), el 4 de febrero de 1794 ocurre la abolición de la esclavitud en Francia, siendo también un triunfo para el derecho laboral de los y las ciudadanas, llamadas “leyes obreras” aunque el primer código en reglamentar las relaciones laborales fue el código civil, regulando así las relaciones laborales entre empleador y empleado (Código napoleónico); siendo formalmente promulgada en 1910, reconociéndole como la biblia de las relaciones laborales en Francia (Villar Borda, 2018).

1.2. Los derechos de los trabajadores establecidos en la constitución.

El Art 326 de nuestra Carta Magna en su numeral 2 establece que “*Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario*” (Constitución del Ecuador, 2008) es importante analizar este numeral puesto que la norma suprema de nuestra legislación manifiesta que los trabajadores no deben renunciar a ningún derecho de los cuales son beneficiarios; ahora bien si se aprobaría esta reforma al código laboral entraríamos un poco en duda si renuncia o no a los derechos que la propia constitución lo menciona al aceptar un trabajo con un horario al que quizás no este de acuerdo sin pago de recargos por horas suplementarias

y extraordinarias únicamente por no perder su trabajo y su estabilidad laboral sin olvidar el principio que a igual trabajo le corresponderá igual remuneración.

La constitución del 2008, es una constitución garantista y protectora de derechos, que busca obtener la paz social y crear un ambiente adecuado para las/los ecuatorianos y extranjeros, pero ¿Qué rol juega la Constitución con el derecho laboral?, el artículo 424 de la constitución determina: “La constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico. Las normas y los actos del poder público deberán mantener conformidad con las disposiciones constitucionales (CEP, 2017), es por ello que hacemos énfasis en uno de los derechos que está protegido no solo por nuestra legislación, si no por normas internacionales, el *Derecho al Trabajo*. Por lo tanto siendo nuestra carta magna un catálogo de Derechos en el que mediante principios y garantías se exige su cumplimiento, en materia laboral reconoce todo tipo de modalidades de trabajo ya sea por relación de dependencia como a cuenta propia o llamados autónomos; el artículo 33 del mismo cuerpo nos señala; “*El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.*” (CEP, CRE, 2017)

Tomemos en cuenta 3 características esenciales de este enunciado, **1.** Es un derecho y deber social; **2.** Derecho económico; **3.** Remuneraciones y retribuciones justas; al respecto diremos que cada persona nace con el poder jurídico de ejercer algo, en este caso el Estado por medio de políticas públicas promulgará fuentes de trabajo y estas puedan ser ejercidas por el o la ciudadana, a cambio de qué, de una vida digna, desarrollo económico, progreso, estabilidad, futuro personal y familiar.

Cuando mencionamos la aplicabilidad del PRINCIPIO PROTECTOR AL TRABAJADOR, el Estado a través de la Constitución, Código de Trabajo y demás normas, tutela a la parte más débil de la relación laboral; es decir, concede un trato

diferenciado a los trabajadores para que no sean atropellados por el poder económico de sus empleadores o patronos; buscando así darles herramientas igualitarias en la hora de una controversia laboral, y porque no mencionar, el objeto de volver más flexible al sistema que regula las relaciones laborales, fomentado el empleo y estabilizando el entorno social y económico del país.

Así mismo destacamos el principio *In dubio pro obrero*, llamado también principio protector del trabajador, aplicándolo si existiera polémica entre dos normas, prevalecerá la más favorable al trabajador, la norma en cuestión se aplicará en su totalidad, no un poco de la una y un poco de la otra. Tomemos en cuenta que los principios son ideas y fundamentos que constituyen o inspiran la creación de leyes, mientras que las garantías constitucionales se encargarán de proteger derechos que por naturaleza y luchas históricas poseemos.

1.3. Los derechos de los trabajadores garantizados en los Tratados Internacionales (OIT).

Los Convenios de la OIT son tratados internacionales sujetos a ratificación por los Estados miembros de la OIT. (OIT, Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente, 2019). Tal y como señale en líneas anteriores, la normativa internacional promueve el trabajo digno y dice que es: “el centro de las aspiraciones de las personas pues constituye el medio para obtener su sustento, el mejoramiento de la calidad de sus vidas y su realización personal. El trabajo es esencial para el bienestar de la gente” (OIT, Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo, 2009, pág. 5). Siendo indispensable para promover el desarrollo individual, tanto como para el progreso de un Estado, si bien es cierto, los representantes de cada nación bajo creación de propuestas y políticas públicas están en el deber de crear y fomentar trabajo digno, en condiciones de igualdad, con remuneraciones equitativas que contribuya a brindar seguridad personal y familiar, existe el respaldo internacional con que se puede

apoyar el obrero de encontrar controversias.

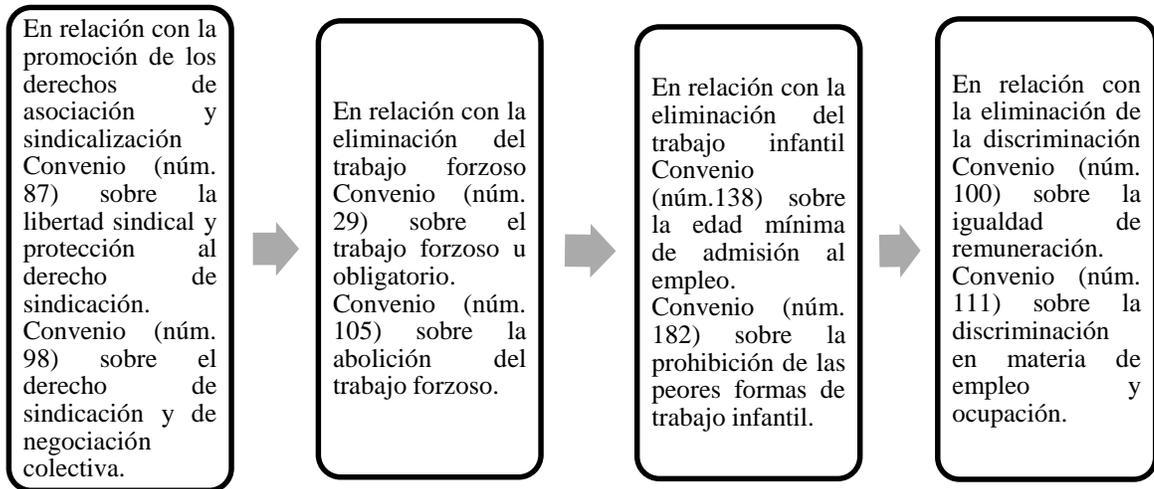
Los derechos fundamentales en el mundo del trabajo. -

- Libertad de asociación,
- Derecho a una remuneración digna
- Descanso
- Libertad sindical y
- Derecho a la negociación colectiva
- Abolición del trabajo forzoso
- La erradicación del trabajo infantil
- La eliminación de toda forma de discriminación en materia de empleo y ocupación

Características de los Derechos Fundamentales que están enunciados en la Constitución de la OIT.-

- a. Son valores mínimos;
- b. Son universales;
- c. Forman parte de los derechos humanos;
- d. Indispensables para el buen funcionamiento de la sociedad. (OIT, Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo, 2009, pág. 8)

Los Convenios Fundamentales en relación al Trabajo según la OIT:



Sin embargo no está todo dicho, la Organización Internacional Trabajo en los últimos informes del 2019, manifiesta que hay nuevos retos que atender, el excesivo implemento de horas laborales, el agotamiento y por ende la afectación en la salud del individuo, la falta de seguridad laboral, el empobrecimiento de los pueblos por los malos manejos económicos que hacen en sus naciones, se necesita revisar y adecuar a nuevas tendencias y al desarrollo del trabajo conforme a la evolución dice la OIT (Alvarez Droguett, 2018, pág. 1).

1.4.Los derechos consagrados en el Código de Trabajo.

Antes de hablar de los derechos de los trabajadores en el Código de Trabajo vamos hacer mención al Art 8 del código que nos dice: “*Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre*” (Código de Trabajo, 2019, pág. 4), es importante hacer mención a este artículo pues debe cumplirse con lo que manda para que pueda existir la relación laboral y a su vez el trabajador pueda gozar

de los beneficios que la ley manda. Este artículo menciona que debe existir dependencia por parte del trabajador hacia su empleador si hacemos un breve análisis de esto podemos decir que si se aprobaría esta reforma de la redistribución de la jornada laboral del trabajador que pase de trabajar de 8 a 12 horas por día el empleador no va a estar las 12 horas junto al trabajador taxativamente existe dependencia, a su vez existe un horario de trabajo que se estipulara previo acuerdo de las partes con la misma remuneración que tenía ya que cumplirá con las mismas 40 horas de trabajo haciendo mención que si su horario de trabajo es de martes a sábado por la naturaleza del contrato no se le pagaría por trabajar en un día de descanso obligatorio.

El código de trabajo es una declaración escrita ordenada y completa de leyes que norman todo tipo o modalidad de trabajo entre dos grupos, el obrero o llámese trabajador y el empleador. Por cuanto el derecho al trabajo es un derecho y un deber social (Publicaciones C. d., Código de Trabajo, 2018, pág. 2), así lo dice la constitución como el código de la materia que se aplica a nivel nacional.

Al respecto al hablar de derechos laborales indicaremos varios que he recopilado del Código laboral vigente:

- Derecho a la no renuncia de derechos
- Derecho al trabajo
- Derecho a la protección judicial y administrativa
- Derecho a aplicar lo más favorable al obrero (In dubio pro operario)
- Intangibilidad
- Derecho a la Transacción
- Derecho al trabajo individual o en grupo
- Derecho a la Bilateralidad de la relación laboral
- Derecho a Comisión de servicio.
- Derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores
- Derecho a una remuneración justa

- Derecho a horas suplementarias y extraordinarias
- Derecho al descanso obligatorio
- Derecho a la indemnización en todas sus formas
- Derecho a vacaciones
- Derecho a percibir utilidades de ser el caso
- Derecho a la décima tercera remuneración
- Derecho a la décima cuarta remuneración
- Derecho a beneficios de mujer embarazo
- Licencia con sueldo a las trabajadoras y trabajadores para el tratamiento médico de hijas o hijos que padecen de una enfermedad degenerativa
- Derecho al fondo de reserva
- Derecho a la jubilación
- Derecho a la protección social al trabajador minero, fomentando condiciones y medio ambiente de trabajo seguro y salubre.
- Derecho a determinar la jornada laboral
- Derecho a pensiones vitalicias de acuerdo al caso.
- Derecho a la prohibición de enajenar.- no pueden cederse, compensarse, retenerse, ni embargarse.
- Derecho a la libertad de asociación
- Derecho a la huelga legal por sí mismo o solidariamente
- Derechos de los trabajadores para intervenir en remates

Una vez que se ha mencionado todos los derechos de los cuales el trabajador es beneficiario voy hacer mención al Derecho al pago de horas extraordinarias y suplementarias el Art 55 del Código de Trabajo dice que la persona que trabaje más de 8 horas por día debe recibir un 50% de recargo por cada hora que a trabajado y estas no deben excederse de 4 en el día; ahora si con esta reforma un trabajador labora 12 horas en el día es obligación del empleador pagarle el recargo por las 4 horas que ah

trabajo pero con esta reforma se pretende que el trabajador no goce de este derechos diciendo que es su horario de trabajo y que este fue aceptado por su propia voluntad además que el mismo artículo en su numeral 4 dice: *“El trabajo que se ejecutare el sábado o el domingo deberá ser pagado con el ciento por ciento de recargo”* (Codigo de Trabajo) entonces de que estamos hablando al pretender imponer 6 días de trabajo estamos obligando a que los trabajadores renuncien a sus derechos imponiéndoles este tipo de contratos, de trabajar de 4 a 6 días primeramente porque no gozan del pago de horas extraordinarias suplementarias y muchas veces horas nocturnas además que si se aprueba esta reforma debería reformarse otros artículos como el 55,65, y una parte del Art 47 que manifiesta que se trabajara ocho horas por día

La ley laboral enuncia un sinfín de derechos que van en concordancia con nuestra constitución y convenios internacionales ratificados todas estas con miras en proteger y salvaguardar los intereses de la mano obrera, ya que si hablamos de **irrenunciabilidad** de derechos aun si el trabajador lo hiciera por escrito, su derecho subsiste; cuando hablamos de **intangibles** decimos al respecto que estos ya vienen otorgados al trabajador por ley por naturaleza o por costumbre no se pueden nunca quitar ni suprimir, tanto es así que si hay confrontación entre normas en el que se ventile un derecho obrero siempre se aplicará **lo más favorable al trabajador** convirtiéndose en una directriz básica del sistema laboral en Ecuador.

Pero en base a lo manifestado toda relación laboral que termine tienen derecho a no acudir a instancias legales siempre que no se renuncie a derechos, las partes pueden acceder a transar y acordar un valor en tal sentido que se encuentren conformes.

Es menester analizar que todos estos derechos que son garantizados constitucionalmente hablando deben responder a la necesidad del derecho en sí a protegerse ya que *“una cosa es atribuir un derecho y otra cosa es garantizarlo”* (Valle, 2012, pág. 11). El código hoy por hoy responde a las necesidades y protección que el Estado da a la mano de obra, implementar esta nueva modalidad, jornada, y porque no

decirlos derechos del trabajador, traerá consecuencias jurídicas inaplicables, considerado nuevamente al trabajador como una pequeña multitud.

UNIDAD 2: La redistribución de la jornada laboral de trabajo en la legislación comparada.

2.1. Estudio comparativo con la legislación colombiana.

El derecho al trabajo en el país vecino, es considerada como una actividad productiva equitativamente remunerada, es decir a igual trabajo, igual remuneración, bajo el respeto de equidad, libertad, igualdad de género y no discriminación, esto a raíz de las disposiciones en 1991 y también acatando lo dispuesto por la OIT, donde se reconoce el derecho al trabajo digno, y posteriormente regulado en la Constitución Política de 1991, donde el derecho al trabajo es reconocido como valor, como principio y derecho fundamental, orientado por un Estado Social de Derecho, gran similitud con nuestra nación.

Por otro lado y poniendo como ejemplo las garantías Constitucionales en defensa de los derechos de las y los obreros, Colombia no es menos; por medio de su normativa especial regula la jornada de trabajo e indica que *“La Jornada Ordinaria de Trabajo es el tiempo al que se compromete un trabajador, a laborar al servicio de un empleador, dentro de una relación laboral”* (Leyes.co, 2014-2019).

Cuál es la jornada de trabajo ordinaria en Colombia? Según el código Sustantivo de Trabajo en el artículo 158 dice: *“La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal”*. (Leyes.co, 2014-2019, pág. 60).

Nos lleva a preguntarnos cuál es la jornada máxima legal, el artículo 161 del mismo cuerpo legal indica que:

La duración máxima legal es de 8 horas día y 48 horas semanales distribuidas en 6 días, con un día de descanso obligatorio; con excepciones regladas, como que laboren en industrias o lugares insalubres o altamente peligrosos podrán la autoridad competente ordenar la reducción de la jornada de trabajo, la partes previo acuerdo

temporal o permanente organicen turnos que laboren todos como jornada ordinaria “*los días de la semana, siempre y cuando el respectivo turno no exceda de seis (6) horas al día y treinta y seis (36) a la semana*”, sin derecho de reclamar horas nocturnas ni recargo por día dominical ni feriado, con derecho a un día de descanso remunerado.

Algo que tener en cuenta y lo que si aprueban la reforma al código laboral ecuatoriano es la similitud del literal d) del artículo detallado en líneas anteriores en el que mediante acuerdo entre el empleador y trabajador realicen jornadas diarias flexibles:

“El número de horas de trabajo diario podrá repartirse de manera variable durante la respectiva semana teniendo como mínimo cuatro (4) horas continuas y como máximo hasta diez (10) horas diarias sin lugar a ningún recargo por trabajo suplementario, cuando el número de horas de trabajo no exceda el promedio de cuarenta y ocho (48) horas semanales dentro de la Jornada Ordinaria de 6. a. m. a 9 p. m”. (Leyes.co, 2014-2019)

Por cuanto vemos que la legislación Colombia tipifica la flexibilidad de la jornada laboral, o llamémosle **La distribución de la jornada laboral de trabajo en la legislación colombiana**, en ningún caso se podrá compensar en tiempo libre las horas extras que por labores tiene derecho, punto en que la legislación ecuatoriana también rechaza, asimismo en lo que se refiere como horas suplementarias, en todo caso se contabilizarán si excede la máxima legal, contando a partir de las 9 pm hasta las 6 am, salvo excepciones que la ley mismo enumera.

Algo a tener muy en cuenta es la creación del Fondo de Protección Social, una institución encaminada a crear, sociabilizar, organizar, realizar estudios encaminados a educar a los ciudadanos conforme a la dinámica económica y social que demanda el mercado global de trabajo, este fondo creado con aportes del presupuesto del Estado colombiano para garantizar y mejorar el pleno empleo.

2.2. Aporte de la legislación chilena a la redistribución de la jornada laboral de trabajo.

Me gustaría iniciar con una cita clave para esta investigación: “*tales como el exceso de horas de trabajo y la necesidad de proteger la salud y la seguridad de los trabajadores*” (Parlamentaria, 2018, pág. 1), la jornada de trabajo en la sociedad chilena tiene un límite de horas que justifican dice fundamentos de carácter económico (Capitalismo), si bien es cierto ellos toman en consideración muy acertadamente la regulación de la jornada laboral dictadas a través de varios convenio de la OIT, es decir 8 horas diarias y 48 horas semanales en 1919 cuando se adopta el primer convenio, como en 1924 el convenio donde se determina las horas de descanso, de ahí para acá Chile a regulado la relación laboral como la jornada de trabajo sea este en el ámbito público como privado, en el artículo 21 nos habla de la jornada de trabajo y dice que es *el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato* (Dirección de trabajo, 2019, pág. 30).

Cabe resalta que dentro de la jornada de trabajo dividen en ordinaria y parcial, y dice para la jornada ordinaria que no excederá de cuarenta y cinco horas semanales quedando excluidos todos aquellos que no ejerzan funciones en un lugar determinado y o estable, en el caso de que realicen fuera de establecimiento tendrá una duración de ciento ochenta horas mensuales con horas de descanso obligatorios en el caso de choferes de buses, etc., que para los efectos llega a ser lo mismo, sin exceder en todo caso las diez horas por día salvo fuerza mayor o caso fortuito. El descanso obligatorio es el día domingo, a excepción de los contratos que autoriza la ley para trabajar, en esos casos deberán pactar un día a la semana como descanso fuera de los feriados nacionales.

Llama la atención que dentro de todas las modalidades de trabajo en la legislación chilena, todos aplican el pacto entre el empleador y el trabajador, un ejemplo citado del mismo cuerpo legal indica: “*En el caso de un conductor de bus*

podrán pactar con su empleador una jornada ordinaria de trabajo de ciento ochenta horas mensuales distribuidas en no menos de veinte días al mes. (...)” (Dirección de trabajo, 2019, pág. 40)

Con referencia al día de descanso llamado Dominical señala que sean empresas o faenas no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en el que incluya el domingo o feriados, a excepción de las modalidades determinadas por ley.

Con relación a la jornada parcial de trabajo dice “*aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria*” (Dirección de trabajo, 2019, pág. 44). Esta podrá ser calculada de acuerdo a las horas ordinarias (diez horas continuas, interrumpiéndose hasta una hora para alimentos). Las partes podrán pactar la distribución de su jornada parcial de trabajo, con respecto a la remuneración tanto en la jornada ordinaria como en la parcial el monto mensual no podrá ser menor al ingreso mínimo mensual vigente.

Sobre este asunto la normativa chilena por medio del legislativo ya establecen la distribución de la jornada laboral, ellos lo plasman como PACTO entre el trabajador y empleador, claro está cumpliendo con límites legales ya establecidos históricamente.

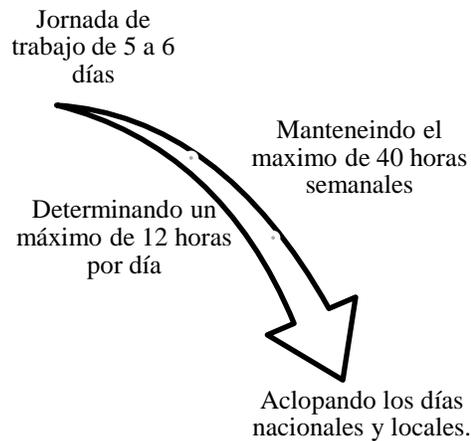
UNIDAD 3: La redistribución de la jornada laboral de trabajo en el sistema laboral ecuatoriano.

3. 1Propuestas en la Cámara de Comercio e Industrias de la redistribución de la jornada laboral de trabajo.

El ejecutivo a través de la creación de programas o proyectos que fomenten la productividad del país, con el que buscan mejorar la deprimente situación económica que vivimos, envían al legislativo una propuesta llamada “*Ley de Fomento Productivo 2*”, de ahí que los representantes de las Cámaras de comercio tanto de Guayaquil como Quito presentan 40 propuestas en el ámbito laboral, para según ellos generar más empleo a menos costo, según estas finalidades: “(1) *facilidad de contratación*, (2) *facilidad en las jornadas de trabajo* y, (3) *facilidad para nuevas oportunidades*” (Cámara de Comercio de Guayaquil, 2019, pág. 7).

¿Cuáles son esas propuestas?, según esta institución achaca al modelo de “*mercado laboral rígido* (Cámara de Comercio de Guayaquil, 2019, pág. 1)”, con las constantes reformas dentro de los 10 años últimos Ecuador no ha implementado políticas laborales conforme al mundo moderno o en aras de la competitividad económica global, teniendo como resultado menos puestos de trabajo, depresión económica a nivel nacional, pérdida de empleos de calidad, en su propuestas manifiestan que se necesita “*regulación más flexible que fomente la generación de nuevas plazas de empleo*” (Cámara de Comercio de Guayaquil, 2019, pág. 2), ya que somos menos productivos.

Propuestas a la jornada laboral ecuatoriana



Propuestas de reformas al Código de Trabajo

- Con respecto a la jornada máxima de trabajo será de 12 horas y no excederá de 40 horas a la semana, salvo lo contrario por la ley (Art. 47).
- Con respecto a los días laborales, se sustituirá de cinco a seis días laborales a la semana, las horas de trabajo semanales deberán ser distribuidas previo acuerdo entre las partes (Art. 50).
- El domingo será día de descanso obligatorio, con excepciones si las partes acuerdan lo contrario (Art. 50) y por: necesidad, daño grave, caso fortuito o fuerza mayor comprobable; condición manifiesta (Art. 52).
- Con respecto a la duración del descanso, gozarán todos al unísono o previo acuerdo y actividad laboral serán por turnos (Art. 51).
- En el caso de contrato ordinario el descanso semanal obligatorio o dominical es reconocido de acuerdo a la remuneración íntegra, en el caso de los contratos a destajo se hará en promedio de la remuneración devengada de lunes a sábado, nunca será menos a la remuneración mínima legal (Art. 53).
- Con relación a los días de descanso obligatorio se incluirá los días feriados nacionales y locales, y si es el caso que coincidan con sus días de descanso

laboral obligatorio que caigan entre martes o miércoles y jueves, se trasladarán al día lunes y viernes respectivamente, en el caso que cayere en domingo se trasladará al sábado (Art. 65). (Cámara de Comercio de Guayaquil, 2019)

En general estas propuestas son un claro ejemplo de los modelos colombianos y chilenos como también europeos, en el que a mi criterio no criticaría si habláramos de una economía sustentable, abierta a la inversión y por ende a generar empleo, el problema aquí es el grado de explotación laboral, y precariedad laboral que proponen para dinamizar los bolsillos del grupo empresarial, que si analizamos ellos jamás pierden, me pregunto dónde está el Buen Vivir, el Sumak Kawsay, el trabajo digno, el ambiente saludable, una vez más diremos que nuestros derechos son reconocidos no solo por una norma suprema llamada constitución sino por la naturaleza humana.

3. 2 El sistema laboral ecuatoriano y las jornadas de trabajo.

Etimológicamente el derecho laboral proviene del latín *Trabs, Trabis*, esto quiere decir que representa una traba para los individuos, o también *Laborare, labrar*.

“Derecho laboral, es un conjunto de principios, instituciones y normas que regulan las relaciones entre trabajadores y empleadores, cualesquiera sean las modalidades y condiciones de trabajo (Trujillo, 1979, pág. 31).

Por lo tanto el derecho al trabajo lo voy a subdividir en tres aspectos, primero al derecho laboral, segundo trabajo o actividad y tercero economía.

1. Derecho laboral.- en el párrafo anterior he citado varias definiciones que describen a la institución como tal.

2. Trabajo.- actividad u ocupación lícita realizada por una persona o grupos de personas a cambio de obtener un beneficio (remuneración), fuente de desarrollo personal y social.
3. Economía.- cuando hablamos de economía nos referimos a una materia amplia como tal, pero si la ligamos estrictamente en el ámbito laboral, hablamos del sector activo de la producción mundial, destinada a generar desarrollo e incentivar el sistema económico y productivo a niveles nacionales como privado (hogares).

El sistema laboral en el Ecuador como hemos mencionado a lo largo de mi investigación el trabajo es considerado como *“un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía”* (Constitución, 2008, pág. 19) , por ende y a consecuencia de la evolución y reconocimiento histórico que ha tenido en el transcurrir, independientemente de los principios laborales que se aplican a nivel mundial, el derecho laboral ecuatoriano tiende a "sobreprometer" a los trabajadores sea llamado como premio o incentivo de traumas antiguos o como modelos de pensamientos idealista lo establecen en economías inferiormente hablando.

Actualmente el trabajo está garantizado a través de ciertos derechos y principios básicos reconocidos en nuestra norma Constitucional:

- Derecho al trabajo sin distinción ni discriminación
- Derecho a una remuneración justa
- Derecho a la seguridad social
- Derecho a la jubilación
- Derecho a la asociación
- Derecho a la irrenunciabilidad de derechos
- Derecho a la libertad de contratación
- Derecho a laborar en un ambiente adecuado, saludable
- In dubio pro obrero
- Derecho a la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras

- Derecho a la libertad de organizarse
- Derecho a transar o mediar
- Derecho a la huelga
- Derecho a utilidades
- Derecho a descanso
- Derecho a la igualdad de condiciones en materia laboral
- Inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad
- Derecho al empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Jornada de trabajo en el código Laboral

1. Jornada ordinaria: Es de ocho horas diarias y cuarenta horas a la semana, salvo las excepciones de ley, previo acuerdo entre las partes y previa autorización del Ministerio de Trabajo y por un tiempo de 6 meses, pudiendo ser renovado por una vez en el mismo tiempo, la jornada laboral podrá ser reducida hasta 30 horas, siempre que demuestre atender a razones de fuerza mayor, perdidas etc. (Art. 47)
2. Jornada prolongada de trabajo: Previo pacto de manera excepcional por escrito la jornada podrá excederse hasta 10 horas diarias distribuidos en los 5 días a la semana, sin superar las 40 horas semanales. (Art. 47.2)
3. Jornada especial: será determinadas por comisiones sectoriales, que justifique porque no aplicar la jornada completa. (Art. 48)
4. Jornada nocturna: comprende entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, aumentada un 25% a la remuneración diurna. (Art. 49)

5. Descanso obligatorio: los días sábados y domingos son de descanso obligatorio, y siempre mediante acuerdo entre las partes podrá pasarse a otros días de la semana, siempre 48 horas consecutivas. (Art. 50-51)

UNIDAD 4: La redistribución de la jornada laboral y su incidencia en los derechos de los trabajadores.

A continuación hare un analisis comparativo de los derechos de los trabajadores con relación a la redistribución de la jornada laboral. Dentro del marco constitucional el deber primordial y exclusivo es garantizar a la ciudadanía en general es decir sin discriminación alguna el efectivo goce de los derechos obtenidos por naturaleza y garantizados en nuestra Constitución y reivindicados en tratados internacionales reconocidos y ratificados por el Estado ecuatoriano.

Dentro de estos derechos y ya entrando al tema, encontramos el derecho al trabajo en todas sus formas y modalidades que la ley reconozca, cumpliendo también con principios esenciales a cumplir para que las personas accedan y por ende sean partícipes a una vida digna, un desarrollo económico, social, familiar, al pleno empleo y de calidad, con remuneraciones justa que equivalen a igual trabajo igual remuneración, es decir una aplaudida norma constitucional, ahora bien el mismo cuerpo supremo manifiesta que el Estado a través de políticas públicas, programas de planificación económica y de desarrollo fomento y creen nuevos puestos de trabajo en estricta observancia a la ley, al final el objetivo es impulsar el desarrollo en pro de cada persona sea individual o colectivamente.

De esa misma forma el código de trabajo incorpora en su libro las normas acorde al rango constitucional, así tenemos a las ocho horas al día de trabajo con descanso al medio día para el almuerzo, que nos sobrepasen las cuarenta horas semanales y que estas se cumplan en cinco días teniendo como descanso obligatorio los sábados y domingos con excepciones que la ley determine y previo acuerdo de las partes; cumple a cabalidad y con observaciones mínimas lo dicho anterior mente, pero cuando hablamos de la economía a nivel nacional, entendemos que la realidad es muy distinta.

El mercado laboral desde hace unos años atrás se encuentra estancado, el poder adquisitivo de cada ciudadano ecuatoriano va en descenso a consecuencia de la

depresión financiera del país, que proponen el grupo económico del país reformar el Código de Trabajo con el fin de facilitar la contratación y el despido. Resulta evidente que para un país más bien pequeño debamos consentir la explotación laboral, si bien es cierto a lo largo de la investigación países como Colombia ya cuentan con un sistema de distribución de la jornada laboral, de la misma forma Chile, pero hablamos de economías que impulsan al crecimiento productivo en base no solo a reformas laborales sino a incentivos como exhortación de impuesto, incentivos económicos, que atraen inversión extranjera, y por ende mejores condiciones laborales, más trabajo, trabajo de calidad, mejores sueldos, más oportunidades para los jóvenes, adultos, y adultos mayores.

No podemos compararnos con naciones que han mostrado tendencias muy distintas a las nuestras, por ende si estas propuestas son tomadas en cuenta, violarían derechos declarados en nuestra normativa suprema.

Hipótesis.

¿Es importante describir a través de la presente investigación si la redistribución de la jornada de trabajo en el sistema laboral ecuatoriano incide en los derechos consagrados en la Constitución y normas suplementarias a la materia?

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

5.1. Unidad de análisis: En la presente investigación la unidad de análisis se centrará en la Unidad Judicial de Trabajo y en los obreros del sector privado del cantón Riobamba

5.2. Métodos: Los métodos por utilizarse en la presente investigación son: Método lógico-inductivo, analítico e interpretativo (interpretación doctrinaria, sistemática e histórica)

5.2.1. Método Lógico-Inductivo: Permite y facilita explorar desde su parte inicial, para posteriormente describir la situación o contexto estudiado, y así generar perspectivas teóricas del tema investigado; todo ello desde un estudio de lo particular a lo general.

5.2.2. Método Analítico: Permitirá la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos.

5.2.3. Método Interpretativo:

Interpretación Doctrinaria. – Se analizarán y estudiarán los diferentes documentos jurídico-legales tales como constitución, tratados internacionales, leyes, códigos, resoluciones entre otros desde su sentido literal.

Interpretación Sistemática. – De igual manera se analizará el texto de dichos documentos, con el contexto en el que está inscrito.

Interpretación Histórica. – Finalmente se analizará la génesis y evolución de cada documento jurídico y su situación histórica de la redistribución de la jornada laboral de los trabajadores.

5.3. Enfoque de la Investigación

5.3.1. Enfoque Cualitativo: El enfoque que se utilizará en la presente investigación será cualitativo, ya que es el enfoque más apto y acorde para realizar investigaciones en el campo de las ciencias sociales o de las ciencias no exactas o experimentales, acoplándose así al presente tema de investigación, ya que el mismo utilizará la recolección de datos, sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).

5.4. Tipo de Investigación: Por los objetivos que se pretende alcanzar la presente investigación se caracteriza por ser documental, bibliográfica, descriptiva y básica.

5.5. Diseño de la Investigación: El diseño de la investigación será flexible, modificado durante la realización del estudio y no experimental. Población y muestra.

5.6. Población y Muestra: La población en la presente investigación está constituida por Juez de la Unidad Judicial del Trabajo con Sede en el Cantón Riobamba; Jueces de la Sala Especializada de lo Civil, Laboral y Mercantil de la Provincia de Chimborazo; Inspectoría del Trabajo de Chimborazo; Obreros del sector privado los siguientes involucrados:

5.6.2. Muestra. - Contabilizado el universo de la presente investigación da un total de 10 involucrados, trabajando con todo el universo.

5.7. Técnicas e instrumentos de investigación: La encuesta es una técnica de indagación que se emplea para conocer opiniones, criterios y comentarios de las personas que se encuentran involucradas en el proceso investigativo.

5.7.1.1. Instrumentos de investigación: Para la recopilación de la información se aplicará el cuestionario.

5.8. Técnicas para el tratamiento de la información.- Para el tratamiento de la información se aplicará técnicas matemáticas, informáticas y lógicas.

5.9. Recursos

- Recursos humanos:
- Proponente del proyecto: Srta. Johanna Abigail Chávez Chávez y

- Tutor del Proyecto: Dr. Walter Parra Molina
- Recursos Materiales
- Recursos Tecnológicos
- Recursos económicos

Resultados.

Pregunta No. 1.- ¿Conoce usted cual es la jornada vigente de trabajo, establecido en el Codigo de Trabajo?, de ser afirmativa su respuesta indique cual es.

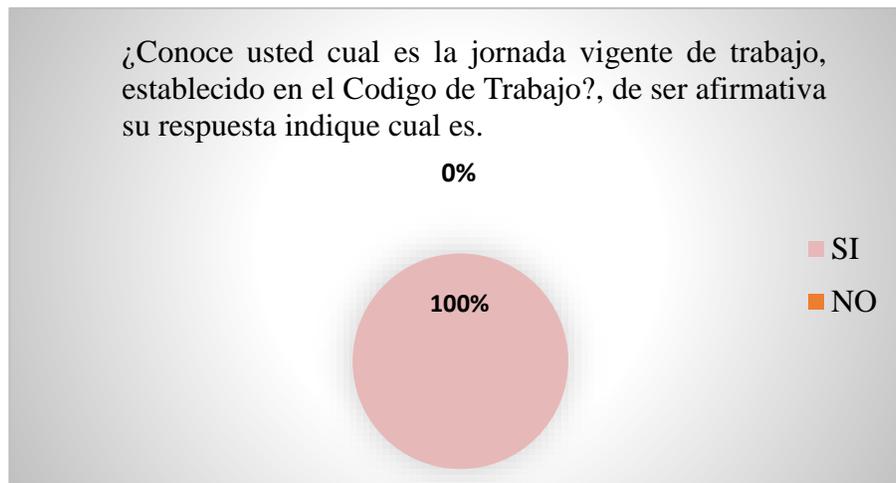
TABLA No 1

No.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Si	10	100%
2	No	0	0%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

GRÁFICO No 1



Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del formulario de encuesta en relación a si conoce cuál es la jornada vigente de trabajo en el Ecuador, el 100% dicen si conocer, indicando que es 40 horas semanales y 8 horas al día de labores.

Pregunta No. 2.- ¿Diga usted cuál es la jornada especial vigente de trabajo, establecido en el Código de Trabajo?

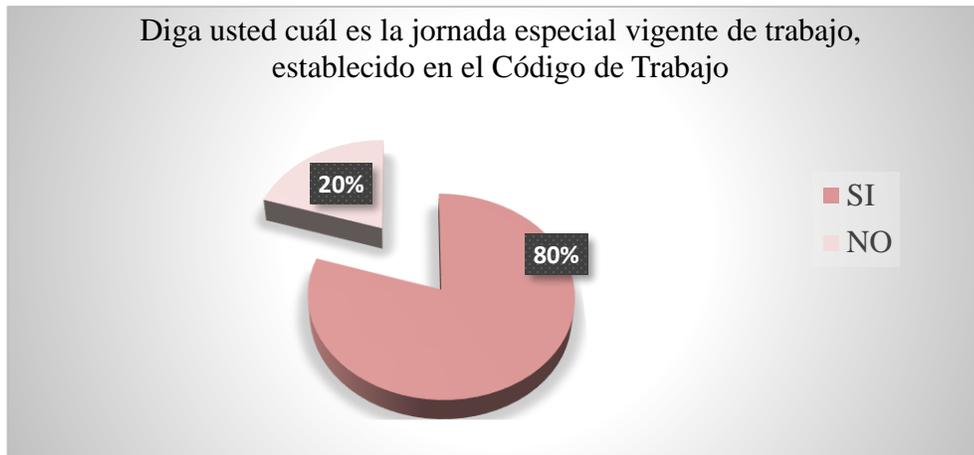
TABLA No 2

No.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Conocen	8	80%
2	Desconocen	2	20%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

GRÁFICO No 2



Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

GRÁFICO No 3



Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Mediante la aplicación del cuestionario a la población involucrada en el proceso investigativo, se pudo determinar que de los 10 encuestados que corresponden al 100% del total, 8 afirman conocer cuál es la jornada especial de trabajo, de ello con relación al sector obrero señalan que son 8 horas diarias y 40 horas semanales, así como la jornada especial está determinado en el artículo 96 del Código, esto con relación a los profesionales; por otro lado 2 del total de los encuestados indican que no conocen la jornada especial de trabajo.

Pregunta No. 3.- ¿Está de acuerdo con la propuesta de reforma al Código de Trabajo, sobre la redistribución de la Jornada Laboral?

TABLA No 1

No.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	Conocen	8	80%
2	Desconocen	2	20%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

GRAFICO No 4

Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.
Autor: Johana Chávez Chávez

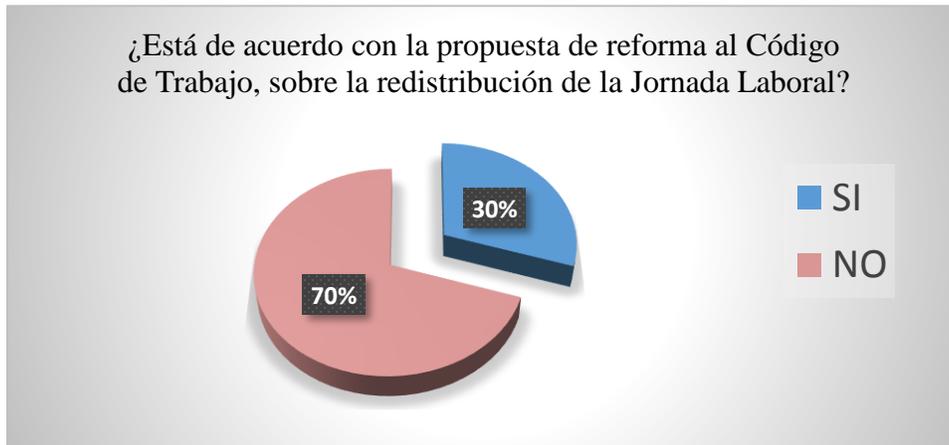
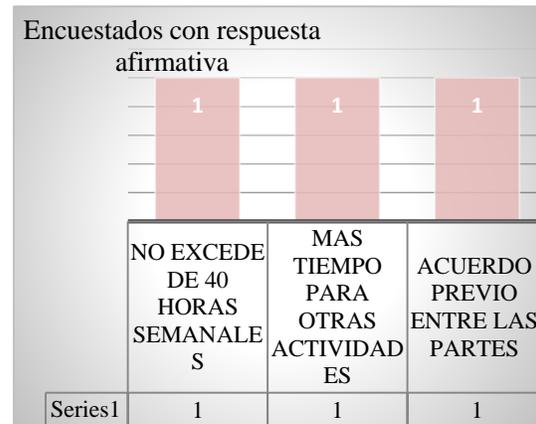


GRAFICO No 5



GRAFICO No 6



Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.
Autor: Johana Chávez Chávez

Al analizar los resultados podemos ver que el 30% de la población involucrada indican que si están de acuerdo con las reformas ya que dicen no exceder de las 40 horas semanales, y que además tendrían más tiempo para otras actividades, y que se aplicaría siempre y cuando exista convenio entre las partes, por otro lado el 60% restante dicen no estar de acuerdo sea por que traería agotamiento por falta de descanso, no tendrían horario fijo con el que puedan organizarse en su entorno familiar, y por tales razones

aumentaría el desempleo, mientras que el 10% pese a decir no estar de acuerdo no contesta porqué.

Pregunta No. 4.- ¿Cree usted que la propuesta de reforma al Código de Trabajo, sobre la redistribución de la Jornada Laboral acarrea un mayor índice de precariedad laboral en Ecuador?

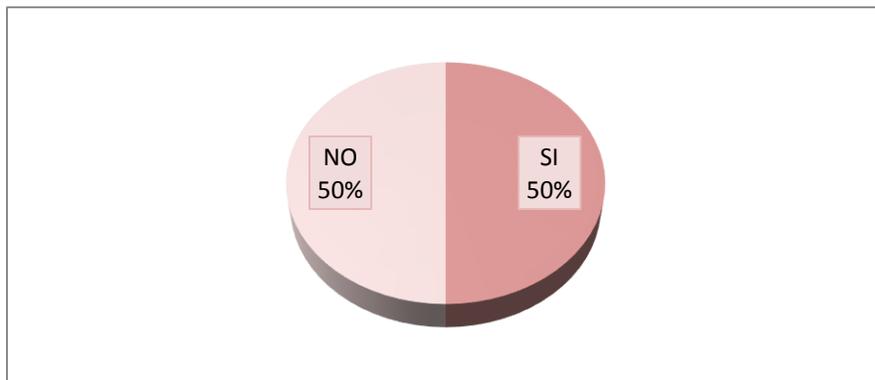
TABLA No 4

No.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	5	50%
2	NO	5	50%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

GRAFICO No 7



Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

GRAFICO No 8



Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Mediante la aplicación del formulario de encuesta a la población involucrada el 50% de los encuestados indican que si generaría mayor índice de precariedad puesto que disminuiría el trabajo, no se obtendría el beneficio de ley (horas extras) y que sino esta de acuerdo con las exigencias del empleador no habria contrato de trabajo, el otro 50% de la población involucrada en la investigación dicen que no acarrearía problema alguno ya que las horas seguirían siendo las mismas, es decir las 40 horas semanales, pero distribuidas.

Pregunta No. 5.- ¿Cree usted que las jornadas prolongadas en los contratos especiales, afecta a los Derechos del Trabajador en el Ecuador?

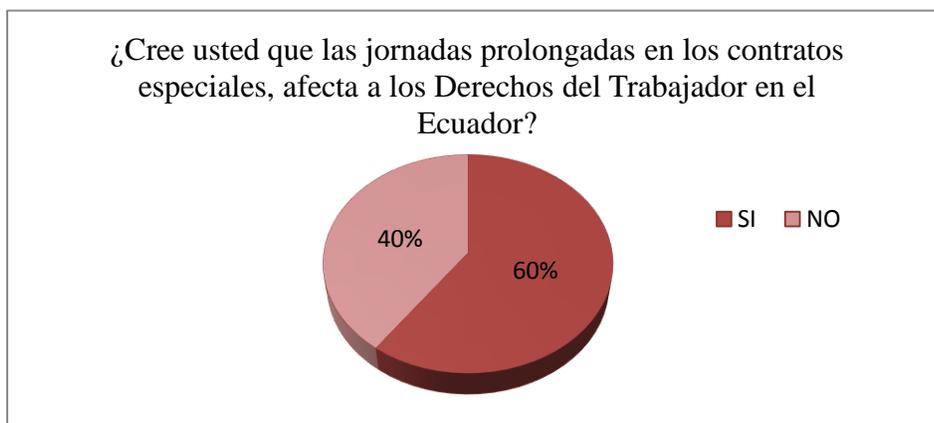
TABLA No 5

No.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	6	60%
2	NO	4	40%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

GRAFICO No 9



Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

GRAFICO No 10

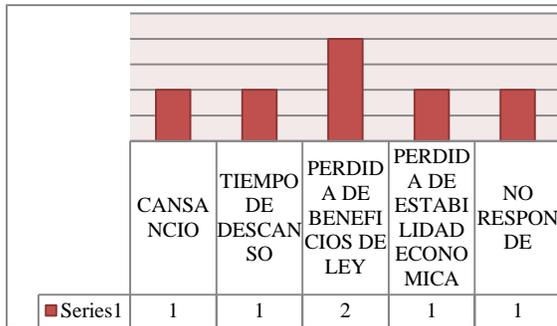
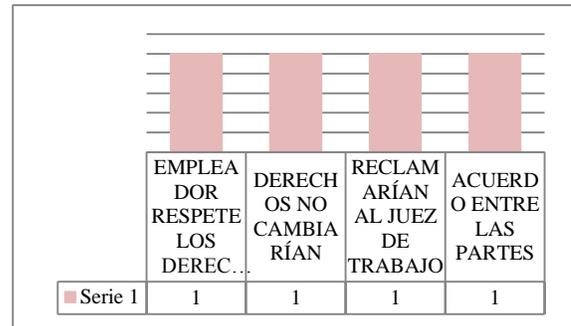


GRAFICO No 11



Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Mediante la aplicación del formulario de encuesta a la población involucrada el 60% de los encuestados indican que si afectan los derechos de las (os) trabajadores, ellos indican que al aplicar esta reforma perderían beneficios por ley como las horas extras y suplementarias, indican también que sufrirían de constante cansancio por la prolongación de las horas, sufrirían pérdida de la estabilidad laboral, familiar, social; por otro lado el 40% de la población investigada contestan que no sufrirían ninguna afectación, ellos difieren que el empleador debe respetar los derechos consagrados en la Constitución y la ley que regula la materia, señalan también que los derechos no cambiarían y que si así pasase tiene la potestad de reclamar ante el juez de trabajo.

Pregunta No. 6.- ¿Cree usted que la aplicación de la redistribución de la jornada de trabajo mejoraría el sistema productivo y o económico del país?

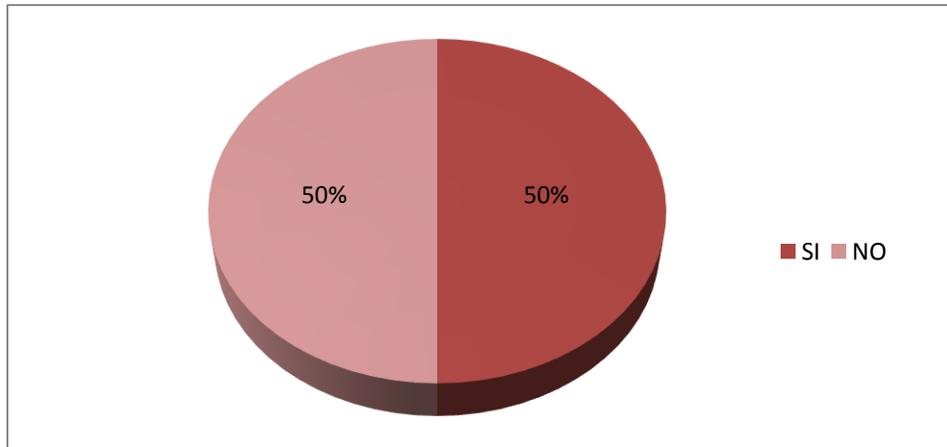
TABLA No 6

No.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	5	50%
2	NO	5	50%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

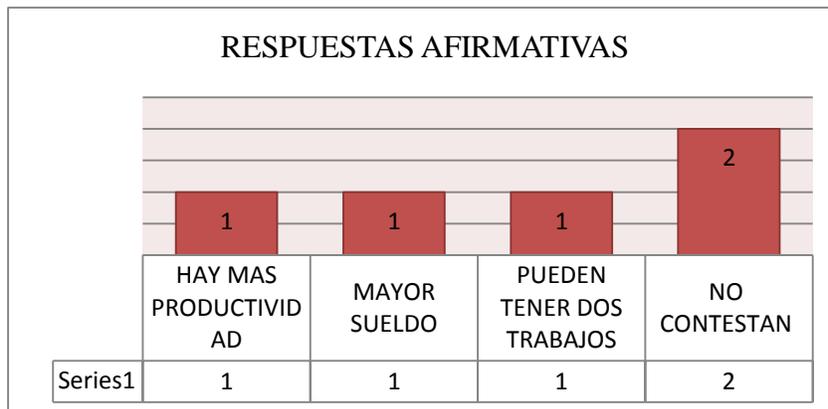
GRAFICO No 11



Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

GRAFICO No 12



Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

ANALISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Mediante la aplicación de la encuesta a la población involucrada, el 50% de los investigados dicen que si mejoraría la economía del país, ya que existiría mas productividad, por ende un mayor sueldo, como también podrían encontrar o tener dos trabajos y poder brindar mejores oportunidades a su familia, mientras que el otro 50% dicen que no mejoraría la situación económica del país, que por este motivo perderían las personas sus trabajos y que no habría mayor productividad.

Pregunta No. 7.- ¿Cree usted que al establecer la jornada prolongada de trabajo, perjudicaría a los trabajadores respecto a los beneficios de ley, establecidos en el Código de Trabajo?

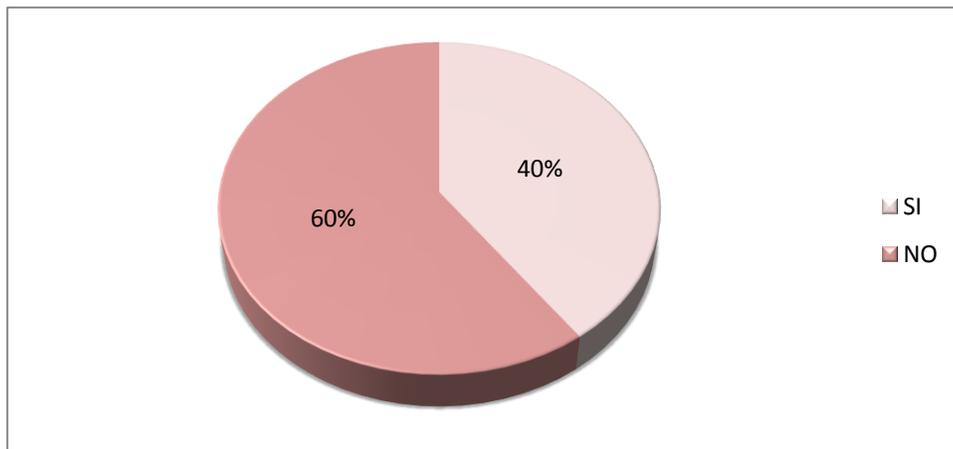
TABLA No 7

No.	ALTERNATIVA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
1	SI	4	40%
2	NO	6	60%
	TOTAL	10	100%

Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

GRAFICO No 13



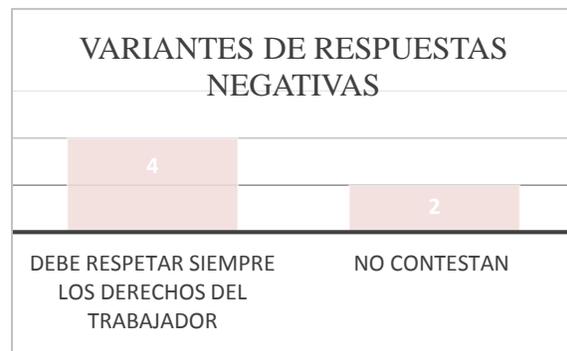
Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

GRAFICO No 13



GRAFICO No 14



Fuente: Encuesta dirigida a la población involucrada en el proceso investigativo.

Autor: Johana Chávez Chávez

ANÁLISIS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

Mediante la aplicación del formulario de encuesta a la población involucrada el 40% de los encuestados indican que si afectan los beneficios de ley que establece el Código de Trabajo, ellos afirman que al entrar en vigencia estos cambios y redistribución de las horas de trabajo a conveniencia del empleador al final de la jornada no se pagaría horas extraordinarias, y lo que es peor aún se laboraría en jornada de descanso obligatoria causando con esto la vulneración de derechos del operario, por otro lado el 60% señalan que no, el 20% no responden, mientras que los demás indican que deben respetar siempre los derechos del trabajador en general.

Discusión de resultados.

Se puede esclarecer el 100% de las personas encuestadas señalan que la jornada vigente de trabajo en el Ecuador es de 40 horas semanales y 8 horas al día, según el artículo 47 del Código de Trabajo, el problema está en que al preguntar a la población si conoce cuál es la jornada especial de trabajo, 8 de ellos responden que son 40 horas semanales y 8 horas al día mientras que 2 de ellos dicen no conocer, en relación a la jornada especial el Código especial de la materia señala “*Jornada especial.- Las comisiones sectoriales y las comisiones de trabajo determinarán las industrias en que no sea permitido el trabajo durante la jornada completa, y fijarán el número de horas de labor*”. (Lexis, Código de Trabajo, 2018, pág. 23). Según Acuerdo Ministerial reformado se consideran jornada especial la siguiente:

1. Que impliquen trabajo más de cinco días consecutivos y contemplen días adicionales o acumulados de descanso a los establecidos para la jornada ordinaria.
2. Que impliquen trabajo por menos de cinco días consecutivos con intervalos de descanso menores a los dos días consecutivos.
3. Que impliquen horarios rotativos, sean diurnos como nocturnos o mixtos.
4. Que implique una jornada parcial de treinta y seis (36) horas semanales, que

podrán ser distribuida en hasta seis (6) días a la semana. 5. Que impliquen una jornada especial de cuarenta (40) horas semanales, que podrán ser distribuida en hasta seis (6) días a la semana. 6. Que se realicen en Call Center, mismo que podrá tener una duración máxima de seis (6) horas de trabajo distribuidas en hasta cinco (5) días a la semana. 7. Que se realicen en casas de salud, respecto a radiaciones nocivas para el ser humano, mismo que podrá tener una duración máxima de seis (6) horas de trabajo distribuidas en hasta cinco (5) días a la semana. 8. Que se realicen en el subsuelo, mismo que podrá tener una duración máxima de seis (6) horas de trabajo distribuidas en hasta cinco (5) días a la semana. (Laborales, 2018, pág. 2)

Efectivamente, existe un acuerdo ministerial que ayuda o incentiva al sector empresarial o industrial, a crear oportunidades bajo esta modalidad, sin apreciar resultados para ambos sectores, provocando que nuevamente, a través de reformas violenten más aún si cabe derechos básicos del sector obrero ecuatoriano, el problema no es si este grupo están o no sobreprotegidos, el problema es que no hay fuentes de trabajo que solvente las necesidades diarias de la ciudadanía, la economía decae extremadamente rápido sin que el poder quien gobierna brinde seguridad al pueblo.

Otra de las interrogantes planteadas, fue si la aplicación de la redistribución laboral traería consigo mayor índice de precariedad laboral, y es que tajantemente el 50% de los encuestados dijeron si, mientras que el restante 50% señalan que no, que seguirían siendo al final las mismas 40 horas semanales.

Nuestra investigación tiene como objetivo determinar si en el sector obrero la redistribución de la jornada laboral del trabajador inciden en el ejercicio de sus derechos, para ello tanto en la pregunta 5 como en la pregunta 7 las personas involucradas en esta investigación señalan que si afecta los derechos de las y los trabajadores ecuatorianos y extranjeros, nuestra constitución así lo garantiza.

Comprobación de la hipótesis.

¿Es importante describir a través de la presente investigación si la redistribución de la jornada de trabajo en el sistema laboral ecuatoriano incide en los derechos consagrados en la Constitución y normas suplementarias a la materia?

Respuesta: Una vez culminada la investigación a través de los distintos medios investigativos y posterior análisis de los resultados se coligue que la aplicación de la redistribución de la jornada de trabajo en el sistema laboral ecuatoriano incide negativamente en los derechos consagrados en la Constitución y normas suplementarias a la materia, ya que genera inseguridad e inestabilidad laboral. Por lo tanto, la hipótesis planteada en el proceso investigativo SE ACEPTA.

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

El presente trabajo de investigación referente a las propuestas planteadas al código de trabajo en relación a la redistribución de la jornada laboral, me ha permitido llegar a las siguientes conclusiones:

- Que la redistribución laboral en aplicación a la jornada laboral del sector obrero privado, influye negativamente en sus derechos, ya que atentaría al bienestar social, familiar, laboral, económica en el sentido de que previo acuerdo pueden acceder a las condiciones que el empleador propone generando pérdida de empleos e inestabilidad laboral si no se somete a dichas condiciones.
- La redistribución de la jornada laboral acarrearía altos índices de cansancio, agotamiento, desconcentración en las actividades que les ocupa conforme a su contrato y empresa, por la prolongación de las horas ordinarias que se extenderían hasta doce horas al día, cumpliendo las cuarenta horas semanales generando un conflicto tanto social como judicial.
- El aceptar las propuestas de reforma al Código de Trabajo constituiría en un grave error ya que afirman los investigados que al entrar en vigencia estos cambios la redistribución de las horas de trabajo a conveniencia del empleador al final de la jornada no se pagaría horas extraordinarias porque se ampliaría las horas diarias y por ende no se obtendría los beneficios que por ley corresponden y lo que es peor se laboraría en jornada de descanso que actualmente es obligatoria.

RECOMENDACIONES

En virtud de lo investigado referente a la redistribución de la jornada laboral recomiendo lo siguiente:

- Se recomienda al Estado buscar, promover, estudiar otras modalidades que ayuden a fomentar el sector obrero nacional, modalidades que no atenten a los derechos intrínsecos de las y los ecuatorianos.
- Se recomienda en el caso de que en vigencia la distribución de la jornada laboral sea solo en casos excepcionales y previa autorización solicitada por los empleadores a la Inspectoría de Trabajo para que se beneficien con este sistema; es decir se distinga entre pequeña, mediana y grande industria, ya que sin previa inspección o control por autoridad competente estaremos ante el aprovechamiento y explotación laboral.
- Recomiendo impartir a la sociedad programas de socialización de las propuestas de reforma al Código Laboral con relación a la redistribución de la jornada laboral, ya que de no hacerlo causaría controversias entre ambos grupos, llegando incluso a actividades que afecte tanto a la producción y por ende a la economía del país como a la integridad física del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, I. (2008). *El ambiente laboral, tendencias y percepciones*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3873/387334680006.pdf>
- Alvarez Droguett, P. (Marzo de 2018). *Regulación de la Jornada laboral en Chile*. Obtenido de https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27047/1/PA_Jornadas_laborales_rev_par_IA._final_pdf.pdf
- Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi.
- Bitácora de Roro. (24 de 09 de 2012). *Bitácora de Roro para el Siglo XXI*. Obtenido de <http://www.bitacoraderoro.com/2012/10/la-relacion-de-trabajo-es-una-relacion-laboral-y-una-relacion-de-poder-primera-parte/>
- Cámara de Comercio de Guayaquil. (2019). *40 REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA LA CREACIÓN DE EMPLEOS E IMPULSO DE LA COMPETITIVIDAD*. Obtenido de <http://www.lacamara.org/website/wp-content/uploads/2019/05/CCG-40-Reformas-al-C%C3%B3digo-del-Trabajo-2019-web.pdf>
- CANESSA 2016, M. (s.f.). *Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional*. Obtenido de <http://www.corteidh.or.cr/tablas/r32265.pdf>
- Canessa Montejó , M. (2009). *Los derechos humanos laborales en el Derecho internacional*. 1.
- CEP. (2017). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito: CEP.
- CEP. (2018). *Constitucion de la Republica del Ecuador* . Quito : Corporacion de Estudios y Publicaciones .
- Cuixart, C. N., Nogareda, C., Nogareda, S., & Solorzano, M. (2014). *Jornada y Horario de Trabajo*. Obtenido de

<https://www.insst.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Encuestas%20de%20condiciones%20de%20trabajo/Encuestas%20especificas/Jornada%20y%20Horarios%20de%20Trabajo.pdf>

Dirección de trabajo. (1 de enero de 2019). *Código de trabajo*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf

Econlink. (2000). *Econlink*. Obtenido de <https://www.econlink.com.ar/concepto-de-economia>

E

Fortuño, M. (septiembre de 2016). *Y el país que primero implantó la jornada laboral de ocho horas*. Obtenido de <https://www.elblogsalmon.com/mundo-laboral/y-el-pais-que-primero-implanto-la-jornada-laboral-de-ocho-horas-es>

Laborales, M. d. (2018). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2018-0176*. Obtenido de <https://ccq.ec/wp-content/uploads/2019/01/LABORAL-HORARIOS-DE-TRABAJO-2018.pdf>

Legales, E. (2016). *Código de Trabajo*. Quito: Ediciones Legales.

Lexis. (2018). *Código de Trabajo*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Leyes.co. (2014-2019). *CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO*. Recuperado el 27 de agosto de 2019, de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1501/CODIGO%20SUSTANTIVO%20DEL%20TRABAJO%20concordado.pdf>

Machicado, J. (2010). *Jornada de trabajo y jornada extraordinaria*.

Martín, R. (2008). *Reflexiones sobre el tiempo de trabajo y los descansos en la Declaración Universal en los Derechos Humanos*. Obtenido de <https://dadun.unav.edu/bitstream/10171/17361/1/37335622.pdf>

- Monesterolo de Ramirez, G. (2013). *Jornadas laborales prolongadas y sus repercusiones en el buen vivir del trabajador y de su familia*. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/foro/article/view/421/416>
- Morejon Reyes, A. L. (16 de MARZO de 2016). *Repositorio Digital UNIANDES*. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/3921/1/TUIAB027-2016.pdf>
- OIT. (2009). *Conocer los Derechos Fundamentales en el Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf
- OIT. (2019). *Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente*. Obtenido de <https://www.ilo.org/inform/online-information-resources/research-guides/labour-law/lang--es/index.htm>
- Parlamentaria, A. T. (marzo de 2018). *Regulación de la Jornada laboral en Chile*. Recuperado el 27 de agosto de 2019, de https://www.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/27047/1/PA_Jornadas_laborales_rev_par_IA._final_pdf.pdf
- Publicaciones, C. d. (2018). *Código de Trabajo*. Quito: CEP.
- Rau B, T. (2010). *El trabajo a tiempo parcial en Chile*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/6482522.pdf>
- Trujillo, J. (1979). *Derecho Laboral*. Quito: Univ. Católica. Obtenido de <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/5572/1/122791.pdf>
- Valle, A. (2012). *El amparo como garantía constitucional en el Ecuador*. Quito: CORPORACIÓN EDITORA NACIONAL.
- Verdugo Calle, M. (2010). *Universidad del Azuay*. Obtenido de <http://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/6640/1/07607.pdf>

vida, B. y. (2019). *La revolución francesa* . Obtenido de https://www.biografiasyvidas.com/historia/revolucion_francesa.htm

Villar Borda, L. (18 de agosto de 2018). *Revolución francesa*. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/leopoldo-villar-borda/revolucion-francesa-codigo-laboral-en-francia-120990>

ANEXOS

Anexo No 1

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS CARRERA DE DERECHO

Estimado participante: El presente cuestionario va dirigida al Juez de la Unidad Judicial del Trabajo con Sede en el Cantón Riobamba, Inspectoría del Trabajo de Chimborazo, Obreros del sector privado de la ciudad de Riobamba- Provincia de Chimborazo, y a; con el objetivo de recabar información sobre “La redistribución de la jornada laboral del trabajador y su incidencia de los derechos consagrados en el Código de Trabajo”

La encuesta es anónima, por lo que tiene plena libertad para contestar las mismas. No hace falta su identificación personal en el instrumento.

INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Año: _____ Sexo: _____ Edad: _____

Profesión: _____ Cargo que desempeña: _____

Instrucciones:

En el reactivo que se presenta a continuación existen dos alternativas de respuestas y un por qué de la respuesta, responda según su apreciación.

- Señale con una (X) en la casilla correspondiente.
- Asegúrese de marcar una sola alternativa para cada respuesta y responder al por qué.
- Si surge alguna duda, consulte al encuestador.

CUESTIONARIO

1. ¿Conoce usted cuál es la jornada ordinaria vigente de trabajo, establecido en el Código de Trabajo?, de ser afirmativa su respuesta indique cual es.

SI () NO ()

2. ¿Diga usted cuál es la jornada especial vigente de trabajo, establecido en el Código de Trabajo?

3. ¿Está de acuerdo con la propuesta de reforma al Código de Trabajo, sobre la redistribución de la Jornada Laboral?

SI () NO ()

Por qué?

4. ¿Cree usted que la propuesta de reforma al Código de Trabajo, sobre la redistribución de la Jornada Laboral acarrea un mayor índice de precariedad laboral en Ecuador?

SI () NO ()

Por qué?

6. ¿Cree usted que las jornadas prolongadas en los contratos especiales, afecta a los Derechos del Trabajador en el Ecuador?

SI () NO ()

Por qué:

7. ¿Cree usted que las jornadas extensivas de trabajo ocasionarían trastornos y/o afectación en las relaciones parento filiales?

SI () NO ()

Por qué:

8. ¿Cree usted que al establecer la jornada prolongada de trabajo, perjudicaría a los trabajadores respecto a los beneficios de ley, establecidos en el Código de Trabajo?

SI () NO ()

Por qué:
