



Amicus Curiae dentro del trámite de Acción de Inconstitucionalidad Caso No. 49-20-IN y acumulados

ROSA PAVANELLI, con Pasaporte No. YB0664033, de nacionalidad italiana, domiciliada en la ciudad de Ferney Voltaire, Francia, Secretaria General de la Internacional de Servicios Públicos-ISP, federación sindical global que representa a 30 millones de trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos en todo el mundo, con sede en Ferney Voltaire, conforme lo establecido en el artículo 12 de la Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional, concurre ante Ustedes, en la causa 49-20-IN y acumulados, para presentar el siguiente escrito de *Amicus Curiae*.

Este *Amicus Curiae* tiene la finalidad de exponer argumentos a efectos de colaborar en el debate para que se adopte una resolución en estricto apego a la Constitución de la República, las leyes vigentes y los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos. En materia laboral, a nivel internacional, además de los Instrumentos Generales se ha desarrollado una amplia normativa de parte de la Organización Internacional del Trabajo OIT, alrededor de 190 Convenios, de ellos Ecuador ha ratificado 61, entre los cuales están los 8 Convenios Fundamentales del trabajo, normas que en virtud del Bloque de Constitucionalidad forman parte del sistema jurídico ecuatoriano y a los que la Corte debe atender.

I

Antecedentes del caso

1.1. Mediante Registro Oficial No. 229, de 22 de junio de 2020, se publica la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, (en adelante Ley Humanitaria) la misma que integra como capítulo III, las *Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo* en diez artículos, desde el artículo 16 hasta el artículo 25.

1.2. La Ley de Apoyo Humanitario crea en la práctica una legislación paralela al Código del Trabajo con menoscabo de los derechos de los trabajadores tanto individuales como colectivos, razón por la que varias organizaciones de trabajadores y trabajadoras, públicos y privados han presentado acciones de Inconstitucionalidad ante la Corte Constitucional.

1.3. Es importante recordar que la aprobación de esta ley se hizo en medio del Estado de Excepción que fue dictado a partir del 16 de marzo de 2020 y concluyó el 15 de septiembre del mismo año.

1.4. Con fecha 8 de octubre de 2020, la Corte Constitucional acumula las causas que se presentaron ante este organismo por la inconstitucionalidad de la Ley de Apoyo Humanitario, en el caso No. 49-20-IN y acumulados, al mismo tiempo fija como fecha para la Audiencia el día 29 de octubre de 2020, a las 10h30.

II

Cuestiones a considerar por la Corte Constitucional para mejor resolver

2.1. La Ley de Apoyo Humanitario integra figuras de flexibilización laboral como la de los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, contrato especial emergente y reducción emergente de la jornada de trabajo. Todas estas aparecen como acuerdos que deben nacer de la negociación individual entre trabajador-empleador, por lo que ponen al trabajador en situación de total vulnerabilidad y desconocen los derechos colectivos y la representación sindical. Plantea que sólo se negociará con los representantes de los trabajadores, si hay un contrato colectivo vigente, qué con estas medidas, puede ser revisado en una correlación de fuerzas totalmente adversa.

2.2. El artículo 16 de la Ley Humanitaria *De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo*, contradice varias disposiciones constitucionales e internacionales:

Artículo 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.

El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento.

El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador. **El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato.**

De producirse el despido del trabajador al que se aplica el acuerdo, dentro del primer año de vigencia de esta Ley, las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo.

Los acuerdos podrán ser impugnados por terceros únicamente en los casos en que se haya producido cualquier tipo de fraude en perjuicio de uno o varios acreedores. Si el juez presume la existencia de un delito vinculado a la celebración del acuerdo, lo dará a conocer a la Fiscalía General del Estado para las investigaciones y acciones correspondientes.

2.2.1. Esta norma viola la normativa constitucional en tres escenarios: el primero, al permitir la ley que se realicen acuerdos sobre las condiciones económicas y estableciendo como único límite el respeto al salario básico, supone que se puedan desconocer derechos que han sido adquiridos vía contrato individual de trabajo o, vía contrato colectivo de trabajo, es decir el trabajador se ve obligado con el fin de mantener su puesto de trabajo a renunciar a sus derechos, lo que está prohibido por la norma constitucional contenida en el artículo 326.11 de la Constitución, que establece la validez de la transacción laboral siempre que no implique renuncia de los derechos de los trabajadores.

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

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que **no implique renuncia de derechos** y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

2.2.2. El segundo se presenta porque la norma del artículo 16 restringe la libertad sindical al establecer que el acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y empleador, con lo cual

elimina la posibilidad de los trabajadores de ser representados por sus organizaciones: sindicatos, comités de empresa o asociaciones, precisamente destruye el mecanismo, que por décadas, ha sido el único que permite equilibrar de alguna manera la diferencia de poder entre empleador y trabajador. Esta norma viola las disposiciones contenidas en el Convenio 87 de la OIT *Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación* sobre todo los artículos 2 y 9 que reconocen el derecho de los trabajadores de organizarse y prohíben que mediante la legislación se menoscaben los derechos de la libertad sindical.

Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, **tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones**, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Artículo 8

2. **La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.**

2.2.3. Es decir, los trabajadores pueden elegir a sus representantes y a través de ellos negociar las condiciones laborales. Sin embargo, este derecho se encuentra restringido por la Ley Humanitaria.

2.2.4. El Comité de Libertad Sindical de la OIT, en sus resoluciones, ha indicado de forma clara que corresponde al derecho de libertad sindical de los trabajadores el ser representado por el sindicato u otra organización cuando se trate de negociar las condiciones de su empleo, incluso las derivadas del contrato individual de trabajo, esta facultad está siendo limitada por el artículo 16 de la Ley Humanitaria, ya que el empleador puede prescindir de contar con las organizaciones de trabajadores y negociar las condiciones de trabajo con cada trabajador individualmente considerado.

716. La libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, **sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales.** (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 495; 346º informe, Caso núm. 2475, párrafo 992, Caso núm. 2521, párrafo 1034; y 374º informe, Caso núm. 3050, párrafo 471.)

744. **Ni la legislación ni su aplicación deberían limitar el derecho de las organizaciones de empleadores y de trabajadores a representar a sus miembros, inclusive cuando se trate de reclamaciones laborales individuales.** (Véanse 378º informe, Casos núm. 3110 y 3123, párrafo 627.)

745. El **derecho de un trabajador a ser representado por un responsable de su sindicato cuando interpone un recurso en cuestiones referentes a sus condiciones de trabajo**, de acuerdo a los procedimientos prescritos por leyes o reglamentos, es generalmente reconocido en un gran número de países. Es particularmente importante que se respete este derecho cuando se trata de trabajadores cuyo nivel de educación no les permitiría defenderse adecuadamente sin ayuda de personas más experimentadas, que no tienen la posibilidad de hacerse representar por un abogado y que sólo cuentan para su defensa con la ayuda que puedan prestarles los representantes de su sindicato. (Véase Recopilación de 2006, párrafo 517.)¹

2.2.5. El tercer escenario se produce cuando el artículo señala que el acuerdo alcanzado será prevalente sobre cualquier otro acuerdo o contrato, esta norma no es clara en cuanto a la posible contradicción con una cláusula derivada del contrato colectivo, ya que en el artículo 18.3 del mismo cuerpo legal establece como excepción para la negociación individual la existencia de un contrato

¹ Oficina Internacional del Trabajo: *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical.* Ginebra: OIT, Sexta Edición, 2018, pp. 137-143

colectivo vigente, lo que genera confusión y atenta contra la seguridad jurídica, derecho consagrado en la Constitución de la República que garantiza la existencia de normas jurídicas previas y claras.

Art. 82.- El derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas **jurídicas previas, claras**, públicas y aplicadas por las autoridades competentes.

2.2.6. Por otro lado, y es lo más relevante, este artículo desconoce la existencia misma del derecho laboral. El nacimiento del derecho laboral, a inicios del siglo XX, pretendió atender la llamada “cuestión social” nombre con el que se señalaba a aquéllas consecuencias derivadas de los modelos de explotación propios de la consolidación de la industrialización de finales del siglo XIX y principios del XX, es decir así se denominaba a los problemas surgidos de las jornadas excesivas, de la falta de descanso, de los accidentes de trabajo de los obreros que estaban obligados a permanecer en fábricas o lugares de trabajo en esas condiciones. Así aparece a nivel mundial la exigencia de normas laborales o leyes de protección de los derechos de los trabajadores².

2.2.7. Esas condiciones de trabajo en el siglo XIX, desde el punto de vista jurídico, se auparon porque la regulación de la prestación de trabajo venía de la mano del régimen de la libertad contractual, que en la realidad era un contrato de adhesión cuyas condiciones eran unilateralmente impuestas por el empleador, con lo que ellos, los trabajadores, debían aceptarlas o condenarse al desempleo, debido justamente a las leyes de la oferta y la demanda de la mano de obra. Es decir, se revela de manera clara su condición de subordinación económica, que fácilmente se convertía en una subordinación jurídica a través de un contrato civil³.

2.2.8. Reconociendo que en la realidad las relaciones entre trabajadores y empleadores eran y son desiguales es que el Derecho del Trabajo nace como tuitivo, protector de la parte más débil: del trabajador.

2.2.9. El artículo 16 de la Ley Humanitaria al establecer que los acuerdos entre trabajador y empleador pueden modificar las condiciones económicas del contrato de trabajo, desconoce la existencia misma del Derecho Laboral y de su principio más importante: el carácter tuitivo del mismo. Pues sitúa al trabajador al mismo nivel que el empleador para la negociación de las condiciones laborales, es decir se retrocede al menos un siglo.

2.2.10. Esta forma de entender la relación laboral viola el artículo 66, numeral 4 de la Constitución que reconoce el derecho a la igualdad material, revisemos lo dicho.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

4. Derecho a la igualdad formal, **igualdad material** y no discriminación

2.2.11. Como conocemos la noción de igualdad es una de las más complejas en el derecho, siguiendo a Roberto Saba⁴, diremos que la igualdad material o sociológica, difiere de la igualdad como no discriminación, o de –carácter individualista. Como señalarían Fiss, Post o MacKinnon la igualdad más allá de la visión individualista, es estructural, no se asocia ni necesaria, ni exclusivamente al principio de no discriminación, en ese sentido a la idea de igualdad se integra el dato sociológico –

² Patricia Kurczyn Villalobos, et. al. *Derecho laboral globalizado*, México: UNAM, 2007, pp. 4 y 5, disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/5/2425/2.pdf>

³ Benito Pérez, *Derecho del Trabajo*, Buenos Aires: ASTREA, 1983, p. 67, disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/4/1565/1.pdf>

⁴ Roberto Saba, “(Des) Igualdad estructural” en Caicedo Danilo y Porras Angélica. *Igualdad y no discriminación, el reto de la diversidad*, Quito, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2010, pp. 79 a 83.

de la realidad- de sumisión de una de las partes de la relación social, cualquiera que ella sea. Es decir, la igualdad estructural intenta superar un trato que consolida “una situación de grupo marginado”. Desde esta perspectiva la idea de igualdad está asociada al **no sometimiento**. El trabajador lanzado a negociar individualmente con el empleador, en un contexto de grave crisis laboral y de desempleo está siendo arrinconado hacia el sometimiento y la indefensión, no tiene posibilidad real de oponerse a los abusos o a la explotación extrema.

2.2.12. El único límite que establece la ley a la referida negociación entre trabajador y empleador del artículo 16, indica que los acuerdos no podrán afectar el salario básico por jornada completa, es decir, cuando un trabajador mantenga las 8 horas de trabajo no podrá recibir menos del básico. Lo cual vulnera el artículo 328 de la Constitución que indica que la remuneración será justa, el salario digno y permitirá cubrir las necesidades básicas del trabajador y su familia, lo que con un salario básico no es posible.

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.

2.2.13. La noción de salario digno, teóricamente hablando, es semejante a la de salario mínimo, pues el objetivo de este último como el del primero es cubrir las necesidades mínimas del trabajador y de su familia. Desafortunadamente, en la práctica en Ecuador se ha ido equiparando el salario mínimo a un estipendio que sólo permite sobrevivir, muchas veces sin dignidad.

2.2.14. La OIT ha señalado de manera reiterada que la finalidad de establecer salarios mínimos es proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones bajas, cuestiones que han sido integradas en los Convenio No. 26, *Sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (1928)*, el Convenio No. 131, *Sobre la fijación de salarios mínimos (1970)*.

2.2.15. El Convenio 131 Sobre la fijación de salarios mínimos resulta especialmente relevante:

Art. 2.

1. Los salarios mínimos tendrán fuerza de ley, no podrán reducirse y la persona o personas que no los apliquen estarán sujetas a sanciones apropiadas de carácter penal o de otra naturaleza.
2. A reserva de lo dispuesto en el párrafo 1 del presente artículo, se respetará plenamente la libertad de negociación colectiva.

Art. 3.

Entre los elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:

- (a) **las necesidades de los trabajadores y de sus familias** habida cuenta del nivel general de salarios en el país, del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;
- b) **los factores económicos, incluidos los requerimientos del desarrollo económico**, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo.

2.3. El artículo 18, numeral 3 de la Ley Humanitaria: *Condiciones mínimas para la validez de los contratos.*

Artículo 18.- Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos

Las condiciones mínimas para la validez de los acuerdos serán las siguientes:

3. En caso de que se alcancen acuerdos con la mayoría de los trabajadores y el empleador, **serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores que no los suscriban y oponibles a terceros.** En el caso de **negociación del contrato colectivo vigente, el acuerdo se suscribirá entre los representantes legítimos de los trabajadores y el empleador.**

2.3.1. La inconstitucionalidad de esta norma se presenta cuando obliga a los trabajadores que no suscribieron los acuerdos a aceptarlos, porque atenta contra la libertad de contratación, conforme al artículo 66, numeral 16, al obligar a un trabajador de aceptar condiciones que no pactó o inclusive a las que se opuso.

Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

16. El derecho a la libertad de contratación.

2.3.2. Por otro lado, este artículo viola la norma constitucional contenida en el artículo 326, numeral 8 que establece que el Estado estimulará la creación de organizaciones de trabajadores y empleadores y el numeral 13 que reconoce el derecho a la contratación colectiva. Veamos:

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

8. El **Estado estimulará la creación de organizaciones de las trabajadoras y trabajadores**, y empleadoras y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.

13. Se **garantizará la contratación colectiva** entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley

2.3.3. Esta violación se presenta por dos vías: la primera porque al realizar acuerdos directa e individualmente con cada trabajador y al alcanzar un acuerdo con la mayoría, y ser exigibles incluso frente a quienes se opusieron, se desincentiva la libertad sindical, pues la existencia del sindicato pasaría a ser poco relevante y se perdería una de sus funciones principales que es representar a los trabajadores para la defensa de sus intereses, más aún cuando se reconoce que la negociación bilateral uno a uno, pone al trabajador en una situación de subordinación frente al empleador. La única salvedad se presenta cuando hay un contrato colectivo vigente situación en la que sí se debe discutir con el Comité de Empresa, pero no se toma en cuenta que una buena cantidad de empresas no tienen contrato colectivo, no tienen comité de empresa, aunque sí tienen sindicato.

2.3.4. Tampoco se garantiza como dice el numeral 13, la contratación colectiva porque los derechos adquiridos a través de este documento serían inválidos, incluso sí –desconociendo las normas del contrato colectivo- se pacta sobre los mismos una regresión de derechos. Lo que además de atentar contra este numeral contradice la norma derivada del numeral 8 del artículo 11 de la Constitución que garantiza la progresividad de los derechos.

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

8. El contenido de los derechos se desarrollará **de manera progresiva a través de las normas**, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio. Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.

2.3.5. Este artículo y sus garantías deben ser leídos a la luz del contenido del artículo 326, numeral 2 de la Constitución que establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, generando nulidad de cualquier estipulación en contrario.

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

2. **Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.** Será nula toda estipulación en contrario.

2.3.6. La intangibilidad hace relación a la imposibilidad de manipular, en este caso debe ser entendida conjuntamente con el principio de progresividad de los derechos, es decir como prohibición de regresión de los mismos. Según Edison Samir Díaz: "El Principio de progresividad es una disposición legal interpretativa que establece que los derechos no pueden ser objeto de disminución, de manera tal que, al solo poder aumentar, deben garantizarse por todos los medios existentes de forma gradual y progresiva"⁵. Este principio supone la ampliación de los derechos por lo que cualquier derecho alcanzado es irreversible, por tanto si de hecho ocurre, el retroceso es ilegítimo e injustificado. Este principio tiene vigencia en materia social y protege los derechos tanto de posibles políticas públicas o de normas regresivas. Sin embargo, de la claridad del principio se discute si en materia social puede haber cierta regresividad frente a constricciones de carácter económico, tanto la jurisprudencia como la doctrina han sido claras en afirmar que no es posible, una vez reconocido un derecho, limitarlo de tal forma que se constituya en un retroceso.

2.3.7. Este principio se acompaña además del de irrenunciabilidad, siguiendo a De la Villa el principio de irrenunciabilidad es la "imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa"⁶. Este principio tiene su razón de ser en el hecho de que la relación laboral supone un desnivel entre empleador y trabajador, diferencia reconocida por la ley laboral.

2.3.8. La irrenunciabilidad es uno de los principios más esenciales del derecho laboral que protege a los trabajadores no solo frente al empleador y al Estado sino también frente a sí mismos, de tal forma que, si se llegara a pactar la renuncia a algún derecho, tal acuerdo no tendría ningún efecto jurídico⁷.

2.4. El artículo 19 de la Ley Humanitaria: *Contrato Especial Emergente*

Artículo 19.- Contrato especial emergente.

Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.

El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.

La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte

⁵ Edison Samir Díaz, *El principio de progresividad en el derecho colombiano: revisión teórica-jurídica* <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/criteriojuridico/article/view/6405/5804>

⁶ De la Villa Luis, "El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales". En *Revista de Política Social*, No. 70, Madrid, 1970, p. 7.

⁷ Jorge Troyama, *El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad*, p. 164. Disponible en <file:///C:/Users/Rommel/Downloads/15997-Texto%20del%20art%C3%ADculo-63548-1-10-20161212.pdf>

(20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.

El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo.

Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo.

2.4.1. Este artículo es contrario a la Constitución específicamente al artículo 327 que prohíbe toda forma de precarización laboral. Esta norma precariza la relación laboral porque reduce los derechos de los trabajadores generando incertidumbre sobre la duración de la relación laboral, ya que el empleador puede concluir en cualquier momento la relación laboral, durante dos años, sin generar ninguna indemnización. Además, genera discriminación atentando contra el artículo 11, numeral 2 de la Constitución ya que se producirían dos grupos de trabajadores los que están protegidos con la legislación anterior y los que están protegidos con la Ley Humanitaria, lo que nos puede llevar incluso a que se desconozca el principio de a igual trabajo, igual valor que es contrario al artículo 326 numeral 4 de la Constitución.

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

4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración

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

2. Todas las personas son iguales y gozaran de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

2.4.2. La introducción de este artículo es una clara muestra de la intención de flexibilizar y precarizar la relación laboral, lo que atenta al artículo 327, segundo inciso de la constitución que de manera expresa prohíbe la precarización laboral.

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

2.4.3. Para adentrarnos en este debate es necesario establecer la relación entre flexibilización laboral y precarización laboral. Como todos conocemos la flexibilización laboral puede presentarse de varias maneras, una de ellas, la denominada flexibilidad del mercado laboral, que puede manifestarse tanto en el ámbito interno, como en el ámbito externo, en el primero consiste en la capacidad que se otorga a los empleadores a través de normas jurídicas, en este caso una ley, para celebrar contratos individuales que varíen condiciones laborales, dentro de este grupo se encuentran la flexibilidad salarial, de horarios de trabajo, de jornada de trabajo y funcional⁸. Esta y otras disposiciones de la Ley Humanitaria se encuentran dentro de este grupo, concretamente el

⁸ Arancibia Fernández, Freddy FLEXIBILIDAD LABORAL : ELEMENTOS TEÓRICOS-CONCEPTUALES PARA SU ANÁLISIS Revista de Ciencias Sociales (Cl), núm. 26, 2011, pp. 39-55 Universidad Arturo Prat Tarapacá, Chile <https://www.redalyc.org/pdf/708/70822578003.pdf>

artículo 19 crea un nuevo tipo de contrato, que podríamos llamarlo, por las consecuencias jurídicas sobre la estabilidad laboral, como un contrato de prueba de dos años. Contrato que es precario porque genera absoluta incertidumbre sobre el empleo y escasa protección frente al desempleo. Aclaremos algunos conceptos.

2.4.4. El trabajo precario es:

un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores y se define por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente⁹

2.4.5. La OIT señala que las dimensiones que deben ser estudiadas para saber si estamos frente a una situación de precarización de la relación laboral son: salario bajo; escasa protección frente al despido; falta de acceso a la protección social y a los beneficios que se suelen asociar con un empleo estándar a tiempo completo; posibilidad limitada o nula de los trabajadores de ejercer sus derechos en su trabajo¹⁰.

2.4.6. En el caso que nos ocupa un contrato de prueba de dos años, supone que no existe ninguna protección frente al despido, así como tampoco acceso a la seguridad social por seguro de desempleo. Además, a esto hay que añadir que siendo como esta norma ofrece la posibilidad de que el empleador contrate el trabajo con una jornada disminuida o extendida en 6 días, el salario necesariamente será bajo ya sea por no llegar a las 40 horas o por no tener derecho a la recarga de horas extraordinarias o suplementarias del fin de semana.

2.5. El artículo 20 de la Ley Humanitaria: *De la reducción emergente de la jornada de trabajo.*

Artículo 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.

A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno.

De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio se calcularán sobre la

⁹ OIT-ACTRAV. *Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario.* OIT, Ginebra, 2012, p. 32.

¹⁰ OIT-ACTRAV. *Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario.* OIT, Ginebra, 2012, p. 34

última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento.

2.5.1. La reducción de la jornada y de la remuneración suponen precarizar la relación laboral pues, reducen los sueldos y generan zozobra respecto a la pérdida de otros derechos impidiéndoles a los trabajadores planificar su futuro. Estos niveles de incertidumbre, por otro lado, disminuyen en los trabajadores su identidad colectiva haciendo más complicado el ejercicio de los derechos colectivos: libertad sindical, negociación colectiva o conflictos colectivos.

2.5.2. La precariedad laboral produce un impacto muy importante en la vida de las personas, deteriorando su calidad de vida y de trabajo, imposibilitando a los trabajadores planificar sus vidas. “La imprevisibilidad de la vida profesional se traduce en imprevisibilidad para la vida, el trabajo de la OIT alerta sobre los impactos de la precarización de la relación laboral en la vida democrática, hay menos cooperación y cohesión en los barrios, -dice-, además de que sostiene que la “sensación de falta absoluta de poder significa dejar de ser un ser humano”¹¹.

2.5.3. Por otro lado, genera vulneración del derecho constitucional previsto en el artículo 328 de la Constitución de la República, respecto de que el salario no puede ser disminuido, salvo autorización expresa del trabajador, cuestión que no está reconocida por la Ley Humanitaria.

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.

2.5.4. Este artículo de la Constitución exige dos elementos concurrentes para poder disminuir la remuneración, el acuerdo expreso del trabajador y la conformidad con la Ley. El artículo 20 de la Ley Humanitaria permite la disminución de manera unilateral por parte del empleador, es decir viola el artículo 328.

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. (...)

2.5.5. Esta norma además atenta contra los derechos consagrados el artículo 326 de la Constitución como son la intangibilidad, la irrenunciabilidad, la contratación colectiva, la libertad sindical, entre otros, ya analizados con anterioridad.

2.6. El artículo 21 de la Ley Humanitaria: *Goce de vacaciones*

Art. 21. Goce de vacaciones

Los empleadores, durante los dos años siguientes a la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, podrán notificar de **forma unilateral a los trabajadores con el cronograma de sus vacaciones** o a su vez, establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas.

¹¹ OIT-ACTRAV. *Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*. OIT, Ginebra, 2012, p. 45

2.6.1. Este artículo viola la norma constitucional de intangibilidad de los derechos laborales contenida en el artículo 326, numeral 2 de la Constitución, así como el artículo 11, numeral 8, que consagra la progresividad de los derechos y su imposibilidad de regresión.

Por todos estos elementos los artículos 16, 18, 19, 20 y 21 de la Ley Humanitaria son inconstitucionales por el fondo, pero además de manera conexas también lo son el artículo 17.

III

Las constricciones económicas no constituyen fundamento jurídico para la restricción de derechos

3.1. Un asunto central en el tema de los derechos económicos y sociales, como son los derechos de los trabajadores, es la supuesta limitación presupuestaria que tienen los Estados para su ejecución. Se han dado, más que desde la doctrina y la jurisprudencia, desde los Estados, algunas justificaciones para dicha respuesta, se ha puesto énfasis en la pretendida diferencia de naturaleza de los derechos civiles y políticos frente a los sociales y económicos, aduciendo que los primeros son de carácter negativo y exigen una no actuación del Estado y, por tanto, en teoría serían no onerosos, y, los otros los económicos y sociales requerirían del Estado una prestación y por tanto generan costos, lo que les sometería a los vaivenes de los presupuestos, sobre todo en países con crisis recurrentes. Esta distinción ha sido ampliamente superada tanto en la doctrina, como en la jurisprudencia y el argumento principal para aquello es que unos y otros derechos exigen presupuesto del Estado, que unos y otros requieren obligaciones positivas y negativas¹².

3.2. Una de las entradas más interesantes para resolver esta diferencia que apuesta a que los derechos –todos-, al ser interdependientes, tienen la misma validez y son exigibles, es la que plantea las obligaciones del Estado frente al cumplimiento de los derechos en distintos niveles, propios de cada derecho, así se sugiere que estos niveles son de respetar, proteger, garantizar y promover el derecho en cuestión. Cada derecho entonces tendría niveles diferentes de exigencia frente al Estado, cuestión que no puede dividirse entre derechos civiles y políticos y derechos económicos y sociales, pues un derecho civil podría requerir los cuatro niveles. En ese sentido no es una característica solo de los derechos económicos y sociales la exigencia presupuestaria o económica.

3.3. Con los derechos laborales se produce una situación particular, sí bien son derechos económicos y sociales, hay dimensiones de ellos que sin ninguna duda son de carácter meramente civil y político, como por ejemplo la libertad sindical. Por otro lado, en principio, al menos cuando se trata de relaciones entre particulares, no requieren del Estado más que la vigilancia o control desde las distintas instancias de administración del trabajo, Ministerio del Trabajo o jueces laborales, en lo demás el Estado debe abstenerse, por ello resulta sorprendente y a la vez una evidencia clara de la violación de derechos constitucionales por parte del Estado que transforme las reglas del juego (el Código del Trabajo) para desconocer los derechos de los trabajadores ya reconocidos en la Constitución en la ley. Más que un problema presupuestario en este caso, estamos frente a una clara adhesión del Estado a una de las dos partes de la relación laboral, no precisamente la más débil, lo que constituye un desconocimiento del derecho laboral como tal.

¹² Víctor Abramovich y Christian Courtis. “Hacia la exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales. Estándares internacionales y criterios de aplicación ante los tribunales locales” en Carbonell Miguel, et. al. (Comp.) *Derechos Sociales y Derechos de las Minorías*, México: Porrúa-UNAM, 2001, pp. 139-147

3.4. Por otro lado, como sostienen Abramovich y Courtis ningún derecho social o económico es tal sino existe la posibilidad de su justiciabilidad¹³. Justamente en ese punto se encuentran los derechos laborales en el caso ecuatoriano, ¿son o no justiciables?, ¿todos los derechos constitucionales enumerados en líneas anteriores son o no fundamento de una inconstitucionalidad? de su respuesta depende que se garanticen o no los derechos sociales.

3.5. Pero inclusive en el caso que se pudiera alegar que el Estado está en crisis y por eso se afecta los derechos de los trabajadores, tal situación debería ser sometida a prueba y al respecto se han generado múltiples estándares internacionales:

3.5.1. Sí bien es cierto, los dos grandes instrumentos de Derechos Humanos de carácter vinculante: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos PIDCP y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales PIDESC tienen en su redacción normas que podrían indicar que son diferentes los grados de justiciabilidad de cada uno, esto solamente es aparente.

3.5.2. El artículo 2.3 del PIDCP establece el derecho a un recurso efectivo en caso de violación de alguno de los derechos allí consagrados, y, por otro lado, el PIDESC no integra una norma de esa naturaleza. Así mismo, el artículo 2.2. del PIDCP y 2.1 del PIDESC son diferentes, el primero consagra la obligación de hacer efectivos esos derechos sin ninguna condición, pero, el del PIDESC modula esta obligación por la referencia a la disponibilidad de recursos y la realización progresiva.

3.5.3. A pesar de estas diferencias de forma, como dirían Abramovich y Courtis, persiste la obligación de respetar y hacer efectivos estos derechos económicos, sociales y culturales a partir de un recurso integrado en casi todas las Constituciones latinoamericanas y es la obligatoriedad de los tratados y pactos internacionales de derechos humanos ratificados por el país y en algunos casos inclusive convertidos en normas nacionales.

3.5.4. La Constitución de la República del Ecuador, por medio del llamado “bloque de constitucionalidad” reconoce la exigibilidad de los derechos y garantías reconocidos en los tratados e instrumentos internacionales. La mayoría de los juristas coincide en que el concepto de bloque de constitucionalidad se podría entender como un mecanismo que permite darle rango constitucional a las normas que, o se encuentran fuera del ámbito nacional o son de menor jerarquía que la propia Constitución, pero contienen un mejor estándar de protección. Así lo indica el artículo 424 de la Constitución que señala que los instrumentos internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución prevalecerán sobre cualquier otra norma jurídica o acto del poder político.

3.5.5. La norma del artículo 424 está además apuntalada por otras de nivel constitucional, como la del artículo 11, numeral 3 y 426 que señalan:

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

3.- Los derechos y garantías establecidos en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de directa e inmediata aplicación por y ante cualquier servidora o servidor público, administrativo o judicial, de oficio o a petición de parte.

Art. 426. Todas las personas, autoridades e instituciones están sujetas a la Constitución.

Las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, **aplicarán directamente las normas constitucionales y las previstas en los instrumentos internacionales de**

¹³ Ibidem, pp. 153-162

derechos humanos siempre que sean más favorables a las establecidas en la Constitución, aunque las partes no las invoquen expresamente.

Los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos serán de inmediato cumplimiento y aplicación. No podrá alegarse falta de ley o desconocimiento de las normas para justificar la vulneración de los derechos y garantías establecidos en la Constitución, para desechar la acción interpuesta en su defensa, ni para negar el reconocimiento de tales derechos

3.5.6. Vale también referirse a los derechos contenidos en el artículo 22.1 del PIDCS que señala:

Artículo 22

1. **Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.**

2. El ejercicio de tal derecho sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás. El presente artículo no impedirá la imposición de restricciones legales al ejercicio de tal derecho cuando se trate de miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

3. **Ninguna disposición** de este artículo **autoriza** a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, **a adoptar medidas legislativas que puedan menoscabar las garantías previstas en él** ni a aplicar la ley de tal manera que pueda menoscabar esas garantías.

3.5.7. Por su parte el PIDESC establece una amplia gama de derechos laborales en sus artículos 6, 7 y 8.

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto **reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado**, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. 2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Parte en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial: a. Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: **i. un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie**; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; **ii. condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto**; b. La seguridad y la higiene en el trabajo; c. Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad; **d. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas**, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 8

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a. El derecho de toda persona a **fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección**, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; b. El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c. **El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley** y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d. El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país.

2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado.

3. **Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará** a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación **a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.**

3.5.8. Las normas de la Ley Humanitaria afectan Convenios de la OIT ratificados por el Ecuador, sobre todo:

Convenio 87 Sobre Libertad Sindical y la Protección del derecho de sindicación: El total desconocimiento a la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo; así como a la representación de carácter nacional de las federaciones/confederaciones, es una flagrante violación al C87, ya que dejan fuera a la organización sindical como interlocutora de los intereses de los trabajadores y afirman su desconocimiento/manipulación por parte de las instituciones del Estado y de manera particular el Gobierno. Por otra parte, el despido, la “desvinculación”, la flexibilización de la modalidad contractual causa un grave impacto en la afiliación sindical y gremial del sector público, ocasionando un debilitamiento mayor en su fuerza organizada.

Convenio 98: Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva: Modificar las condiciones económicas de la relación laboral, precarizar los términos del contrato de trabajo, afectar la jornada y el goce de vacaciones inciden en la afectación de los términos pactados en los contratos colectivos del sector público y privado. Por tanto, otra vez de manera unilateral (tal como el Gobierno anterior con la expedición del Mandato 2, 4 y 8 y los Decretos y Acuerdos Ministeriales subsiguientes durante los años 2008 y 2009) y por período de un año que puede ser ampliado un año más, es decir en total dos años se modificará los términos de la contratación colectiva, sin posibilidad al momento, de conocer si habrá marcha atrás con el avance de la individualización de la relación y el acuerdo laboral, afectando de esta manera el derecho colectivo del trabajo cuya rama fundamental es el derecho a la contratación colectiva consagrado por el C98.

Convenio 144 Sobre la consulta tripartita:

Ninguna medida administrativa ni legislativa en tiempo de pandemia ha sido consultada, discutida o acordada de manera tripartita y en instancia institucional. Ni siquiera en instancia como el CNTS, cuestionada por su composición y cooptación de la participación sindical. Toda reunión, conversación o diálogo con sectores sindicales y gremiales ha sido bilateral, informal, fragmentado, esporádico y sin resultados positivos frente a una política de Estado anti-derechos laborales, agravada por la pandemia.

3.5.9. Como claramente se puede observar las disposiciones contenidas en los artículos 16, 18, 19, 20 y 21 de la Ley Humanitaria inobservan normas constitucionales y también normas internacionales contenidas en Tratados, Convenios y Pactos ratificados por el Ecuador.

IV

La cuestión de la jornada laboral

4.1. El artículo 20 de la Ley Humanitaria merece especial consideración, pues trata de un asunto muy debatido y de real relevancia para los trabajadores: la jornada de trabajo.

4.2. El tema de la jornada laboral es un asunto tan antiguo como el derecho laboral mismo, el primero de los Convenios de la OIT, el 001 *Sobre las horas de trabajo*, de 1919, muestra como este tema fue objeto de preocupación principal en el mundo del trabajo desde sus mismos inicios. Su centralidad se ha mantenido, pues, la OIT ha regulado este tema en al menos siete convenios más, No. 30 *Convenio sobre las horas de trabajo* (1930), No. 47 *Convenio sobre las cuarenta horas* (1935), No. 14 *Convenio sobre descanso semanal* (1921), No. 106 *Convenio sobre descanso semanal* (1957), No. 132 *Convenio sobre las vacaciones pagadas* (1970), No. 171 *Convenio sobre trabajo nocturno*

(1990), No. 175 *Convenio sobre el trabajo parcial* (1994). De este grupo de Convenios, sólo el 106 ha sido ratificado por el Ecuador.

4.3. Y esto es así, porque en torno a la cuestión del tiempo del trabajo gira la productividad y sostenibilidad de las empresas, la promoción de la salud y la seguridad de los trabajadores, el equilibrio entre el trabajo y la vida privada del trabajador, la igualdad de género en el trabajo y la elección del trabajador con respecto a las horas de trabajo. Todos estos aspectos considerados esenciales por la OIT para poder ir hacia una ordenación del tiempo de trabajo equilibrada que permita el trabajo decente.

4.4. Ahora bien, las transformaciones que ha sufrido la jornada laboral en los últimos años han sido significativas, y aunque son multicausales, podríamos decir que todas ellas obedecen a los cambios en la estructura del mundo del trabajo. En este punto es necesario hacer una acotación, si bien es cierto en los países centrales, en los últimos años, los sistemas de trabajo flexible son los que han cambiado la jornada estándar de trabajo, ampliándola o reduciéndola, en el caso de los países periféricos, sobre todo en el nuestro, el alto porcentaje de trabajo informal y de trabajo no adecuado es el espacio en el que efectivamente no se puede hablar de la jornada ordinaria de trabajo como la regla, ya sea porque es necesario que los trabajadores aumenten las horas de trabajo con el fin de alcanzar un mínimo de ingresos que les permita vivir, o bien, porque queriendo realizar las ocho horas de trabajo no existen suficiente oferta laboral. Es decir, los altos porcentajes de subempleo impiden que se efectivice la jornada máxima de ocho horas diarias.

4.5. Las transformaciones de la jornada laboral tienen diferentes repercusiones según se trate de hombres o mujeres, de trabajo formal o informal, de países desarrollados o en vías de desarrollo. Sin embargo, lo que queda claro son las repercusiones jurídicas que se producen por los cambios en el tiempo de trabajo, ciertos trabajadores se han visto afectados por una extensión de la jornada laboral, y, otros, en cambio, por su disminución.

4.6. La jornada laboral aumenta sobre todo para los trabajadores que tienen altas cualificaciones profesionales, porque el contexto de competitividad los presiona en ese sentido. El aumento de las exigencias de trabajo en una economía de "24 horas" incluyen la disponibilidad para los tiempos del empleador, períodos de trabajo muy irregulares o el trabajo a pedido.

4.7. Por otro lado, ciertos trabajadores, sobre todo los menos cualificados ven disminuir sus horas de trabajo, pues son fácilmente reemplazables y la remuneración de trabajo puede tender a la baja, porque siempre habrá sobreoferta de mano de obra. La Ley Humanitaria al permitir de manera combinada que el empleador pueda disminuir la jornada laboral y la remuneración y al mismo tiempo vincular a personas al trabajo con contratos de prueba de hasta dos años, lo que está haciendo es reducir los costos salariales a costa de los empleos, las jornadas y las remuneraciones de otros trabajadores.

4.8. A esta situación hay que agregar las consecuencias derivadas de la pandemia COVID-19, por la que se obligó a los trabajadores a integrarse al llamado "teletrabajo", sin embargo, se lo hace en condiciones de desconocimiento de los derechos de los trabajadores. En realidad, no se trata de teletrabajo sino de trabajo remoto, pues no está debidamente delimitada la jornada laboral, y en la práctica estas se han extendido más allá de las ocho horas, por otro lado, hay una mayor presión sobre el tiempo de las mujeres, las que están obligadas no solo a atender los requerimientos del trabajo sino los del hogar. Los materiales, los insumos, la energía corren de cuenta de los trabajadores y hay escasa o nula intervención en los asuntos de salud y seguridad en el trabajo.

V
Solicitud de Audiencia

5.1. Solicitamos que se nos escuche oralmente el día de la Audiencia, señalada para el 29 de octubre a las 10h30, con el fin de presentar nuestros argumentos.

VI
Notificaciones y autorización

6.1. Notificaciones que me correspondan las recibiré en los correos electrónicos ricardo3ec@gmail.com y pygabogadosec@gmail.com.

Autorizo a Angélica Porras Velasco y Richard González Dávila, para que en mi nombre y representación, de manera conjunta o individual, suscriban todos los escritos necesarios para el trámite correspondiente al presente *amicus curiae*.

Firmo con mis abogados patrocinadores.


ROSA PAVANELLI

Angélica Porras Velasco
MAT. 4617 CAP

Richard González Dávila
MAT. 172008198