

Mirian Marcela Barroso Ramírez; Genesis Karolina Robles Zambrano; Manaces Esaud Gaspar Santos

<http://dx.doi.org/10.35381/raji.v7i1.1930>

Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales desde la constitucionalidad ecuatoriana

Principle of unwaivability of labor rights under the Ecuadorian Constitution

Mirian Marcela Barroso-Ramírez

dq.mirianmbr82@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo, Quevedo
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-0583-3602>

Génesis Karolina Robles-Zambrano

uq.genesisrobles@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo, Quevedo
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-2965-2091>

Manaces Esaud Gaspar-Santos

uq.manacesgaspar@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo, Quevedo
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-4929-4495>

Recibido: 15 de abril 2022

Revisado: 10 de junio 2022

Aprobado: 01 de agosto 2022

Publicado: 15 de agosto 2022

Mirian Marcela Barroso Ramírez; Genesis Karolina Robles Zambrano; Manaces Esaud Gaspar Santos

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue analizar jurídicamente el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales desde la constitucionalidad ecuatoriana. La metodología que se desarrolló, se apoyó en el enfoque cuantitativo, recurriendo a la tipología documental-bibliográfica, lo que permite establecer el análisis del objeto de estudio. El investigador comprende y a su vez abarca temas que han sido tomados y estudiados por otras personas, que permite y facilita analizar fenómenos a los cuales directamente no se puede llegar. En este orden de ideas, este trabajo se orientó en el diseño documental, una vez que permitió recolectar documentos normativos y leyes. Se concluye que a pesar de contar con las reglamentaciones respectivas se han suicidado hechos de violación de los derechos de los trabajadores tanto por las empresas como por el Estado, ya que se han originado decretos que están en contraposición con la Ley del trabajo y su reglamento.

Descriptor: Derecho laboral; derecho constitucional; trabajo. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

The general objective of the research was to legally analyze the principle of unwaivability of labor rights from the Ecuadorian constitutionality. The methodology developed was based on the quantitative approach, resorting to the documentary-bibliographic typology, which allows establishing the analysis of the object of study. The researcher understands and in turn covers topics that have been taken and studied by other people, which allows and facilitates the analysis of phenomena that cannot be reached directly. In this order of ideas, this work was oriented in the documentary design, since it allowed the collection of normative documents and laws. It is concluded that in spite of having the respective regulations, facts of violation of workers' rights have been committed both by the companies and by the State, since decrees have been originated that are in opposition to the Labor Law and its regulations.

Descriptors: Labor law; constitutional law; labor. (UNESCO Thesaurus).

Mirian Marcela Barroso Ramírez; Genesis Karolina Robles Zambrano; Manaces Esaud Gaspar Santos

INTRODUCCIÓN

Desde la Carta Magna, se establecen y desarrollan los derechos a los que las personas sin importar su posición política, social, económica, o religiosa, se les garantiza el derecho de su protección y resguardo de los derechos humanos, sin embargo los mismos son vulnerados en gran proporción, es decir unos de los derechos como lo es el trabajo, se encuentra en un alto índice de desempleo en el estado del Ecuador, dicha información corresponde a datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2020) el cual fue realizado el 20 de diciembre del año 2020, cuyos resultados arrojan un desempleo que llegó al 5.0%, en tal sentido los trabajadores buscan un trabajo en el que no se respeten sus derechos para no estar desempleados.

Al respecto, el trabajo constituye un derecho constitucional plenamente establecido en la Constitución de la República del Ecuador. (2008) en su artículo 33, el cual 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.

En este sentido, el Estado debe velar por el respeto y hacer cumplir el derecho de la dignidad humana, mediante el desarrollo y creación de políticas públicas, que garanticen plenamente este derecho. Garantiza al mismo tiempo el derecho a un trabajo saludable y libremente seleccionado o aceptado, por el trabajador. El trabajador es foco de auxilio especial del Estado, ya que constituye la parte más frágil del trato contractual, precisa de un equilibrio preventivo, un orden legal, que asista a nivelar sus situaciones de subordinación de cara al empleador. (Masabanda Analuiza, 2018)

Por lo tanto, el Estado debe garantizar a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y remuneraciones justas y la ocupación de un trabajo saludable y libremente elegido o aceptado, al expresar este artículo el Estado se convierte en garantista constitucional y defensor de los derechos de los

Mirian Marcela Barroso Ramírez; Genesis Karolina Robles Zambrano; Manaces Esaud Gaspar Santos

trabajadores y no solo se ajusta a su aplicación de las normas ya determinadas, sino al establecimiento de la reglamentación positiva que proteja a la clase obrera que es la más débil en campo laboral.

En concordancia a lo que dispone, el Código del Trabajo (2005) el cual señala que:

Artículo 1.- Los conceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo. Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador.

En este orden de ideas, la reglamentación ecuatoriana plasma un gran progreso en la defensa a los trabajadores, instrumentos legales con los cuales ya se consigue luchar, sin embargo, este régimen debe ser reforzado para que responda a la protección y seguridad jurídica de los trabajadores, ya que en algunas circunstancias son vulnerados los derechos y obligaciones.

Cabe señalar, que en cuanto a la violación de los derechos constitucionales muchos factores han contribuido al no cumplimiento de las normas, así como la adaptación de las mismas a elementos transitorios, es el caso de la pandemia producto del COVID-19, teletrabajo, reducción de las horas de trabajo, entre otros, que colocan a los trabajadores en situaciones de desventajas e intranquilidad. La emergencia sanitaria mundial desatada por la pandemia, ha ocasionado una sucesión de impactos en las áreas de salud, económica, educativa, social y política, entre otras, en el país.

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (2021), ha elaborado contribuciones significativas al mundo del trabajo desde sus primeros días. Gracias a la primera Conferencia Internacional del Trabajo en Washington en octubre de 1919, atendió seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se correspondían a las horas de trabajo en la industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria, los cuales en observancia del principio Pacta Sunt Servanda, el Ecuador debe acoger los dispositivos precisos para desempeñar y contribuir con estos tratados, y en este caso, el mecanismo es mediante las acciones y gestiones de la inspectoría de trabajo, quien

Mirian Marcela Barroso Ramírez; Genesis Karolina Robles Zambrano; Manaces Esaud Gaspar Santos

tiene la facultad de inspeccionar, controlar y coordinar, el acato de las disposiciones de la Carta Magna y del Código del Trabajo.

Así mismo, el Código del Trabajo (2005) que permite a los trabajadores defender sus derechos establece las obligaciones del empleador, como se detallan a continuación:

Artículo. 42.- El numeral 1.- Establece que el empleador está obligado a pagar las cantidades que correspondan al trabajador, en los términos del contrato y de acuerdo con las disposiciones de este Código; es decir; toda actuación contraria a este artículo por la parte empleadora vulnera los derechos de los trabajadores.

En el numeral 3.- establece como atribuciones de los inspectores de trabajo que debe de realizar visitas como lo establece el artículo 542, es decir visitar todas las empresas privadas para controlar el cumplimiento de los derechos, lo que en la realidad NO sucede.

El numeral 4.- Debe de verificar mediante la revisión de documentos, y registro de las empresas, la interrogación al personal de los establecimientos sin presencia de testigos, etc., del cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias referentes al trabajo, y hacer constar sus observaciones en los informes que eleven a sus respectivos superiores jerárquicos; lo que en la realidad que experimentada por los trabajadores no sucede.

El numeral 5 establece que debe de conceder o negar el visto bueno en las solicitudes de despido de los trabajadores o de separación de éstos, y, de acuerdo con las prescripciones pertinentes de este Código.

En el numeral 6. Intervenir en las comisiones de control.

El numeral 7. Imponer multas de acuerdo con las normas de este Código, si se efectuara el respectivo control, entonces si pudieran imponer multas, pero como no se realiza muy a menudo, entonces no es posible imponer multas a los empleadores.

En el mismo contexto, la protección que establece la normativa ecuatoriana, es garantía para los trabajadores y evitar los diferentes delitos de vulneración de los derechos laborales, en consecuencia, es importante señalar la relevancia de la protección de los trabajadores en circunstancias ajenas, y que les desfavorece en cuanto a bien económico y social.

Por todo lo argumentado, se plantea como objetivo general analizar jurídicamente el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales desde la constitucionalidad ecuatoriana.

Mirian Marcela Barroso Ramírez; Genesis Karolina Robles Zambrano; Manaces Esaud Gaspar Santos

METODOLOGÍA

La metodología que se desarrolla en la presente investigación, se apoya en el enfoque cuantitativo, recurriendo a la tipología documental-bibliográfica, lo que permite establecer el análisis del objeto de estudio. Para el autor (Rocha, 2020) este diseño parte de la consulta de documentos, textos ya elaborados, tomando información secundaria. En este el investigador comprende y a su vez abarca temas que han sido tomados y estudiados por otras personas, lo que permite y facilita analizar fenómenos a los cuales directamente no se pueden llegar. En este orden de ideas, este trabajo se orienta en el diseño documental, una vez que permitió recolectar una serie de documentos normativos y leyes.

RESULTADOS

Producto de las consecuencias ocasionadas por el Covid-19, fueron dispuestas varias resoluciones por parte del Estado; así tenemos el Acuerdo Ministerial N° 00126-2020, mediante el cual se procede a declarar el Estado de emergencia sanitaria en todos los establecimientos de Sistema Nacional de Salud. Por otro lado, el Acuerdo Ministerial N° MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, expide las líneas para la realización del teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria. Con ambos acuerdos se pretende proteger a los trabajadores durante el período de pandemia.

Inmediatamente se formula el Decreto Presidencial 1017, el 16 de marzo de 2020, en el cual se plantea la interrupción de la jornada presencial de trabajo entre el día del 17 al 24 de marzo de 2020, accediendo a servidores públicos y empleados en general ampararse mediante el teletrabajo cuando sus acciones así lo permitan.

Por otro lado, en fecha 19 de junio de 2020 se sanciona y aprueba la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, dicha norma legal, mediante la Disposición Reformatoria Primera, incorpora la modalidad del teletrabajo al Código del Trabajo. Luego, de forma inmediata el Ministerio del Trabajo a través del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181, despacha las líneas para la incorporación del teletrabajo en el Código del Trabajo.

Mirian Marcela Barroso Ramírez; Genesis Karolina Robles Zambrano; Manaces Esaud Gaspar Santos

Sin embargo, el 29 de abril de 2020 el Ministerio del Trabajo mediante Resolución Nro. MDT-2020-023 dispone, que el virus del coronavirus (COVID-19) no se ha de considerar como un incidente de trabajo, ni una enfermedad profesional, ya la misma fue señalada el 11 de marzo de 2020, por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como categoría de pandemia, a no ser que en todo caso se consiguiera explicar científicamente, la presencia de una relación inmediata entre la exhibición a agentes biológicos fruto de las acciones laborales de los trabajadores.

En este sentido, el quebrantamiento al derecho a una justa retribución producto a la falta de inspección por parte de la inspectoría de trabajo, es un inconveniente que se libra varios años, en disputas frecuentes por los derechos y obligaciones hacia los trabajadores, sin embargo producto de la pandemia del COVID-19, los mismos son centro de infracción en repetidas ocasiones, no solo por parte de los patrones sino además por parte de la Asamblea Nacional, puesto que, con el propósito de combatir la dificultades económicas, es indolente y desamparados a los trabajadores favoreciendo a los empleadores y empresarios, así mismo, la Corte Constitucional del Ecuador no se ha declarado en relación de la Ley Orgánica de apoyo humanitario, a pesar de constituirse como la máxima autoridad del órgano de control e interpretación constitucional del Estado.

Sin embargo, las infracciones a la inmovilidad laboral, es una intranquilidad que ampara a los trabajadores en sus sitios de trabajo, en virtud que las garantías efectiva en la norma constitucional, en los pactos internacionales, estatutos, reglas, órdenes, ya que en la cotidianidad, los procesos legales ante las inspectoría del trabajo, conllevan largos y desgastantes, periodos de tiempo, y que como consecuencia en la totalidad de los resultados, las empresas o compañías, no sufragan los pagos establecidos o correspondiente, lo que ocasiona que los trabajadores, llegan a establecer acuerdos particulares con los dueños, con el objeto de no perder el tiempo en un procesos engorroso y burocrático.

No obstante, la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece el derecho, a una remuneración justa, con un salario digno, que cubra aquellos requerimientos básicos de todos los trabajadores y sus familias:

Mirian Marcela Barroso Ramírez; Genesis Karolina Robles Zambrano; Manaces Esaud Gaspar Santos

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

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

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

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Por ello, mediante el artículo mencionado, se debe garantizar una remuneración justa y de estricto cumplimiento a las personas que ofrezcan su trabajo en una empresa, de lo contrario se estaría violentando dicha norma.

Así mismo, el Código del Trabajo (2005) establece:

Artículo. 545.- Atribuciones de los inspectores del trabajo. - Son atribuciones de los inspectores del trabajo:

1. Cuidar de que en todos los centros de trabajo se observen las disposiciones que, sobre seguridad e higiene de los talleres y más locales de trabajo, establecen el Capítulo "De la Prevención de los Riesgos" y los reglamentos respectivos;
2. Cuidar de que en las relaciones provenientes del trabajo se respeten los derechos y se cumplan las obligaciones que la ley impone a empleadores y trabajadores;
3. Efectuar las visitas a las que se refiere el numeral 5 del artículo 542 de este Código.

Como se puede observar, se plantea el resguardo de los trabajadores, además de velar que en todas las relaciones derivadas del trabajo se cumpla con los derechos y obligaciones que la ley asigna a trabajadores, además, se instituye que se controle y cumplan con los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores.

En este orden de ideas, la remuneración de los trabajadores como derecho, no solo beneficia al trabajador, sino a su grupo familiar al respeto, Bio Gaidolfi (2017) plantea lo siguiente:

Mirian Marcela Barroso Ramírez; Genesis Karolina Robles Zambrano; Manaces Esaud Gaspar Santos

La remuneración no solamente debe cubrir las propias necesidades del trabajador sino también las de su familia, así como proporcionarle bienestar tanto material como espiritual ya que a través del trabajo no solamente se satisfacen necesidades materiales, sino que el trabajador también procura para sí el bienestar espiritual, toda vez que es justamente a través del trabajo que puede desarrollar su proyecto de vida. (p.139).

Por todo ello, el derecho laboral representa un beneficio para los trabajadores en cuanto a su respaldo y resguardo de sus bienes económicos, sociales y familiares, el rol del derecho del trabajo se convierte en la creación del Estado social de derecho. En este tipo de Estado, la legislación laboral se transforma en un instrumento favorito para distribuir bienestar social. (Richter, 2012, p.183)

CONCLUSIONES

Se concluye que a pesar de contar con las reglamentaciones respectivas se han suicidado hechos de violación de los derechos de los trabajadores tanto por las empresas como por el Estado, sobre todo en esta coyuntura ocasionado por la Pandemia del COVID-19, ya que se han originado decretos que están en contraposición con la Ley del Trabajo y su Reglamento.

Es recomendable, considerar todas las variables al momento de ejecutar acciones provisionales que involucre a los trabajadores y sus derechos, para evitar vulnerar los beneficios previamente adquiridos, como se pudo demostrar a lo largo de todo el discurso en este trabajo de investigación, que es la realidad en el Ecuador.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo, por motivar el desarrollo de la Investigación.

Mirian Marcela Barroso Ramírez; Genesis Karolina Robles Zambrano; Manaces Esaud Gaspar Santos

REFERENCIAS CONSULTADAS

Asamblea Nacional (2014). Código Orgánico Integral Penal. [Comprehensive Criminal Code]. Registro Oficial N° 180. Recuperado de <https://url2.cl/53c6h>

Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador, (2008). Constitución de la República del Ecuador. [Constitution of the Republic of Ecuador]. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Recuperado de <https://n9.cl/sia>

Asamblea Nacional. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19. [Organic Law on Humanitarian Support to combat the health crisis resulting from Covid-19]. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/8yj7>

Bio Gaidolfi, C. (2017). Trabajo, empleo y remuneración justa: análisis comparativo de la encíclica "laborem exercens" y la legislación laboral peruana. [Work, employment and fair remuneration: a comparative analysis of the encyclical "laborem exercens" and Peruvian labor legislation]. Universidad Católica Sedes Sapientiae. Lima. Obtenido de: <https://n9.cl/fstvv>

Corte Nacional de Justicia (2013). Caso Judicial, 0373-2012-SL. [Court Case, 0373-2012-SL]. SALA DE LO LABORAL 20 de 06 de 2013.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (2020). Censo. [Census]. Recuperado de: <https://n9.cl/wqlu2>

Masabanda Analuiza, G. (2019). Instrumentos Jurídicos Aplicables en la Contratación Individual de Trabajo. [Legal Instruments Applicable in Individual Employment Contracting]. Publicaciones y Libros - Consejo Editorial Uta, 0(1), 148. Recuperado de: <https://n9.cl/pkhcw>

Ministerio de Trabajo. (2016). Acuerdo Ministerial MDT-2016-190. [Ministerial Agreement TDM-2016-190]. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/c06bz>

Ministerio de Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial MDT-2020-076. [Ministerial Agreement MDT-2020-076]. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/a72bu>

Ministerio de Trabajo. (29 de 04 de 2020). Resolución MDT-2020-023. [Resolution TDM-2020-023]. Quito, Ecuador. Recuperado de: <https://n9.cl/l9vb5>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). Derechos de los trabajadores. [Workers' rights]. Ginebra. Recuperado de: <https://n9.cl/z1wji>

Mirian Marcela Barroso Ramírez; Genesis Karolina Robles Zambrano; Manaces Esaud Gaspar Santos

Presidencia de la República del Ecuador. (2020). Decreto Presidencial 1017. [Presidential Decree 1017]. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones. Recuperado de: <https://n9.cl/kut75>

Richter, J. (2013) El trabajo en el derecho del trabajo. [Labor in labor law]. Revista Latinoamericana de Derecho Social,16;179-215. Recuperado de: www.juridicas.unam.mx

Rocha, C. M. (2020). Metodología de la Investigación. [Research Methodology]. México: Progreso S.A de C.V Naranjo,248 Colonia Santa María la Ribera Delegación Cuauthémoc. C.P 06400. México D. F. Recuperado de: <https://n9.cl/0w3lc>

©2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).