

**Constitucionalidad, Legalidad y Efectos de la Reducción
de la Jornada Laboral Ordinaria en Ecuador**

**Constitutionality, Legality and Effects of the Reduction
of the Ordinary Working Day in Ecuador Resumen**

Martín Dotti-Battel¹

**Universidad Internacional SEK - Ecuador
martin.dotti@uisek.edu.ec**

Mikaela Ortiz-Miranda²

**Universidad Internacional SEK - Ecuador
mmortiz.der@uisek.edu.ec**

doi.org/10.33386/593dp.2024.6-1.2974

V9-N6-1 (dic) 2024, pp 113-123 | Recibido: 05 de diciembre del 2024 - Aceptado: 24 de diciembre del 2024 (2 ronda rev.)
Edición Especial

¹ Docente titular tiempo completo de la carrera de Derecho de la Universidad Internacional SEK, abogado, Coordinador de la Especialización en Cumplimiento y Anticorrupción de la Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de la Universidad Internacional SEK.

² Abogado en libre ejercicio.

Cómo citar este artículo en norma APA:

Dotti-Battel, M., & Ortiz-Miranda, M., (2024). Constitucionalidad, Legalidad y Efectos de la Reducción de la Jornada Laboral Ordinaria en Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 9(6-1), 113-123, <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.6-1.2974>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El presente artículo analiza la constitucionalidad, legalidad y los efectos de la reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador desde la perspectiva de los derechos laborales. Este problema jurídico surge ante una laguna normativa, ya que no existe una regulación específica para esta institución. Diversos países, como Colombia, Chile, Francia y Brasil, han implementado medidas similares con el objetivo de mejorar las condiciones laborales, la calidad de vida de los trabajadores y lograr un equilibrio entre la vida laboral y personal. Ecuador, en este contexto, no debería ser la excepción. A partir del análisis realizado, se propone como solución una reforma al Código del Trabajo que incorpore esta medida, garantizando el respeto de los derechos laborales y evitando cualquier forma de regresión. Asimismo, se recomienda la realización de estudios de caso para evaluar el impacto de la medida en diferentes zonas económicas del país.

El presente artículo replica la investigación realizada por Dotti Battel y Ortiz Miranda (2024), titulada: Análisis de la constitucionalidad, la legalidad y efectos de la reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador, desde la perspectiva de los derechos laborales.

Palabras claves: derechos, garantías, normativa

ABSTRACT

This article analyzes the constitutionality, legality and effects of the reduction of the ordinary working day in Ecuador from the perspective of labor rights. This legal problem arises from a normative gap, since there is no specific regulation for this institution. Several countries, such as Colombia, Chile, France and Brazil, have implemented similar measures with the aim of improving working conditions, the quality of life of workers and achieving a balance between work and personal life. Ecuador, in this context, should not be the exception. Based on the analysis carried out, a reform of the Labor Code incorporating this measure is proposed as a solution, guaranteeing respect for labor rights and avoiding any form of regression. It is also recommended that case studies be carried out to evaluate the impact of the measure in different economic zones of the country.

This article replicates the research conducted by Dotti Battel and Ortiz Miranda (2024), entitled: Analysis of the constitutionality, legality and effects of the reduction of the ordinary working day in Ecuador, from the perspective of labor rights.

Keywords: rights, guarantees, regulations

Introducción

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general analizar la legislación laboral ecuatoriana, jurisprudencia relevante y tratados internacionales para evaluar la adecuación de las disposiciones relativas a la reducción de la jornada laboral ordinaria. Este análisis busca identificar la existencia de progresividad en los derechos laborales, garantizar su protección integral y mejorar las condiciones laborales en el país.

La investigación aborda un problema jurídico que se enmarca en la laguna normativa y la anomia respecto a la jornada laboral ordinaria en Ecuador. Este problema surge de la ausencia de regulaciones específicas en un contexto donde varios países con legislaciones similares, como Chile, Francia y Nueva Zelanda, han implementado reducciones en las jornadas laborales con resultados positivos. Estos cambios han demostrado mejoras en la productividad, bienestar laboral y equilibrio entre la vida personal y profesional.

En Ecuador, la necesidad de estabilidad laboral y el alto índice de desempleo, que supera las 350,000 personas según datos recientes, hacen urgente explorar esta problemática. La reducción de la jornada laboral podría no solo mejorar las condiciones laborales, sino también contribuir a disminuir el desempleo, fomentar la igualdad económica y promover el desarrollo social. Sin embargo, experiencias previas, como la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario implementada durante la pandemia de COVID-19, evidenciaron retrocesos en los derechos laborales al no abordar adecuadamente la perspectiva de los trabajadores. (INEC, abril de 2024. Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU) Quito).

La investigación aplica una metodología descriptiva y jurídica basada en los enfoques teórico y empíricos propuestos por Reynaldo Tantaleán Odar (2019). Esto permite encuadrar la problemática dentro de un marco normativo y teórico, al tiempo que se consideran experiencias comparativas de países que han implementado

medidas similares. Además, se delimita el estudio al contexto ecuatoriano, tomando en cuenta esporádicamente tratados internacionales y limitando el derecho comparado a un máximo de cuatro países. (Odar, R. M., 2019. El problema de la investigación jurídica).

El análisis parte de un estudio exhaustivo de la Constitución ecuatoriana, el Código del Trabajo y demás normativas relacionadas, para proponer una reforma que garantice el respeto al principio de progresividad y los derechos laborales. Así, se busca aportar soluciones viables que no solo protejan a los trabajadores, sino que también generen beneficios sociales y económicos.

La constitucionalidad, legalidad y los efectos jurídicos de la reducción de la jornada laboral ordinaria en el Ecuador constituyen un problema jurídico de gran relevancia. El país enfrenta altos índices de desempleo y subempleo que afectan los principios de continuidad y estabilidad laboral establecidos en la Constitución de la República del Ecuador. Este trabajo de investigación aborda este problema en un contexto donde otros países como Colombia y Chile han implementado reducciones de jornada laboral con resultados positivos, sentando un precedente para considerar su aplicación en Ecuador.

La investigación analiza dos conceptos fundamentales: la reducción de la jornada laboral ordinaria, que es el eje central del estudio, y los derechos laborales, cuya protección debe ser garantizada al evaluar la viabilidad de esta medida. La jornada laboral ha evolucionado desde formas primitivas de trabajo hasta la regulación moderna, marcada por la lucha por condiciones laborales dignas.

Históricamente, las relaciones laborales han pasado de la esclavitud y el vasallaje, donde predominaba la explotación y ausencia de derechos, hacia la organización en gremios y, posteriormente, a la conquista de derechos laborales en la era industrial.

La Revolución Industrial, aunque trajo avances tecnológicos, también intensificó la explotación laboral, especialmente de mujeres y niños. La introducción de leyes como el “Factory Act” en el Reino Unido marcó el inicio de la regulación de las jornadas laborales, aunque de manera limitada y gradual.

En Ecuador, la evolución de los derechos laborales se inició con la Ley Obrera de 1916, que estableció una jornada laboral de 48 horas semanales y un día de descanso obligatorio. Posteriormente, la influencia de la Constitución Mexicana de 1917 y movimientos como la Revolución Juliana impulsaron avances significativos, incluyendo la creación del Código del Trabajo de 1938, que estableció la jornada laboral de ocho horas diarias y 44 horas semanales, junto con descansos obligatorios.

Actualmente, el Código del Trabajo regula la jornada laboral ordinaria, que no debe exceder de 40 horas semanales y puede ser distribuida en cinco días laborales. Además, contempla modalidades específicas, como jornadas reducidas para adolescentes, mujeres en periodo de lactancia y cuidadores de personas con discapacidad, así como la jornada parcial permanente. Estas disposiciones reflejan un esfuerzo por equilibrar las necesidades laborales y los derechos fundamentales de los trabajadores.

A pesar de estos avances, la reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador no está regulada adecuadamente. La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria del COVID-19 introdujo disposiciones temporales para la reducción de jornada, pero conllevó recortes salariales, lo que generó críticas por vulnerar derechos laborales. Este contexto resalta la necesidad de una reforma legal que garantice el principio de progresividad y respete los derechos adquiridos. (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 22 de Junio de 2020. Quito, Pichincha, Ecuador).

La reducción de la jornada laboral presenta desafíos legales y económicos. Aunque se argumenta que podría incrementar los costos de producción y afectar la competitividad

empresarial, también se han documentado beneficios, como el aumento de la productividad y la mejora del bienestar de los trabajadores. Estudios internacionales destacan que jornadas más cortas permiten un mejor equilibrio entre la vida laboral y personal, reduciendo el estrés y mejorando la salud mental de los empleados.

En países como Francia, Bélgica, Dinamarca y Nueva Zelanda, la implementación de jornadas laborales reducidas ha demostrado ser una medida efectiva para fomentar la productividad y el bienestar, manteniendo los derechos laborales. Estas experiencias internacionales sirven como referencia para analizar cómo Ecuador podría adoptar una reforma similar, adaptándola a su contexto jurídico, social y económico.

La reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador plantea un desafío desde la perspectiva jurídica, ya que actualmente existe una laguna normativa que impide su implementación adecuada. Según Ávila (2017), una laguna normativa se refiere a la ausencia de una disposición legal que permita dar solución a un caso específico dentro del sistema jurídico vigente. En este contexto, la única referencia concreta a la reducción de la jornada laboral en la normativa ecuatoriana es la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que, al vincular la disminución de horas con una reducción proporcional de los salarios, vulnera principios constitucionales como el derecho a una remuneración justa. (Ávila, F. J., 2017. Las lagunas del derecho. Salamanca, España: Universidad de Salamanca).

Desarrollo

Históricamente, los derechos laborales en Ecuador han evolucionado de manera paralela al desarrollo de su marco normativo. La Constitución de 1945, por ejemplo, introdujo la jornada de 8 horas diarias con 44 horas semanales y descansos obligatorios, fortaleciendo el derecho al descanso y a condiciones laborales dignas. En 1980, el Decreto Legislativo 43 redujo la jornada a 40 horas semanales, distribuidas en cinco días laborales. Este cambio buscaba mejorar la

calidad de vida de los trabajadores, garantizando tiempo para actividades personales, familiares y de ocio.

En la Constitución de 2008 se ratificaron estas disposiciones, además de establecerse principios fundamentales del Derecho Laboral, como la irrenunciabilidad, la intangibilidad de los derechos, y la primacía de la realidad. Sin embargo, la falta de regulación específica sobre la reducción de la jornada laboral ordinaria deja un vacío legal que debe ser abordado mediante una reforma al Código del Trabajo.

La experiencia internacional ofrece lecciones valiosas para el diseño de dicha reforma. En Francia, la jornada laboral de 35 horas semanales, implementada desde 2000, ha demostrado efectos positivos en términos de productividad y empleo. En Dinamarca y Finlandia, la legislación permite jornadas reducidas respetando el salario y otros derechos laborales, fomentando un entorno laboral más equilibrado y saludable. Por su parte, Nueva Zelanda, con su semana laboral de cuatro días, ha registrado aumentos en la satisfacción laboral y un mejor balance entre la vida profesional y personal.

En el ámbito económico, uno de los argumentos más debatidos es el impacto de la reducción de la jornada en los costos operativos de las empresas. Mientras que algunos empresarios temen un incremento en los gastos, otros estudios sugieren que la productividad por hora tiende a aumentar cuando los trabajadores tienen horarios más cortos. Como señala Domínguez (2023), jornadas laborales más reducidas permiten una mayor concentración y eficiencia, lo que contrarresta las posibles pérdidas económicas. (Domínguez, J., 2023. *El Economista. Reducción de la jornada laboral: Hacia la productividad y el bienestar. México*).

Para Ecuador, implementar una reducción de la jornada laboral requeriría un análisis integral que considere los efectos sociales, económicos y jurídicos. En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su Recomendación 116, establece que cualquier

reducción debe garantizar que los salarios de los trabajadores no se vean afectados, promoviendo simultáneamente el bienestar y la productividad.

Además, la reforma debe alinearse con los principios fundamentales del Derecho Laboral ecuatoriano, asegurando que no haya regresividad en los derechos adquiridos. El principio de progresividad, por ejemplo, implica que cualquier cambio normativo debe ampliar y fortalecer las garantías laborales existentes, en lugar de restringirlas.

Desde una perspectiva social, una jornada laboral reducida podría generar impactos positivos significativos en la salud mental y el bienestar de los trabajadores. Menores niveles de estrés, mayor tiempo para actividades personales y familiares, y mejores condiciones laborales son solo algunos de los beneficios potenciales. Sin embargo, para lograr estos resultados, es crucial diseñar una política pública que contemple las particularidades del mercado laboral ecuatoriano y que cuente con el apoyo de todos los actores involucrados, incluidos trabajadores, empleadores y el Estado.

En conclusión, la reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador representa una oportunidad para mejorar las condiciones laborales y fomentar el desarrollo económico y social. Sin embargo, su implementación requiere un enfoque integral que equilibre los derechos laborales, las necesidades empresariales y los objetivos de crecimiento económico. Una reforma al Código del Trabajo que regule esta medida, basada en experiencias internacionales y respetando los principios constitucionales, podría ser el camino hacia un sistema laboral más justo y equitativo.

La reducción de la jornada laboral genera un debate significativo en el ámbito social y jurídico. Por un lado, quienes la respaldan argumentan que contribuye al bienestar de los trabajadores al mejorar la conciliación entre la vida laboral y personal, lo que a su vez fomenta un aumento en la productividad. Por otro lado, detractores expresan preocupaciones sobre las posibles afectaciones a las remuneraciones y la

competitividad empresarial. Este capítulo analiza las implicaciones que tendría una reducción de la jornada laboral en Ecuador, abordando su impacto en las instituciones laborales y los principios constitucionales y laborales que rigen el sistema jurídico del país.

El Derecho Laboral ecuatoriano establece un marco de protección integral, orientado a equilibrar la relación entre empleador y trabajador, favoreciendo a este último debido a su posición de vulnerabilidad dentro de la dinámica laboral (López, 2004). Principios como la irrenunciabilidad e intangibilidad, consagrados en el artículo 326 de la Constitución, garantizan que los derechos laborales no puedan ser desconocidos ni desmejorados, asegurando condiciones mínimas para una vida digna. Una reducción de la jornada laboral sin afectar la remuneración respetaría estos principios; sin embargo, si se implementa junto a una disminución de los ingresos, constituiría una regresión y vulneraría derechos fundamentales. (López, J. V., 2004. *Derecho Laboral Ecuatoriano*. Quito: Editora Jurídica Cevallos).

El principio *in dubio pro-operario*, también recogido en el artículo 326, estipula que, en caso de duda sobre el alcance de una norma, debe aplicarse en el sentido más favorable al trabajador. Este principio cobra relevancia al analizar la proporcionalidad entre la reducción de la jornada y los ingresos, siendo esencial garantizar que los cambios no perjudiquen la subsistencia básica de los trabajadores.

Otro principio fundamental es el de igualdad y no discriminación, establecido en el artículo 11 de la Constitución. Cualquier implementación desigual de la reducción de la jornada laboral, como diferenciaciones por género o grupo étnico, sería contraria a este principio. No obstante, una aplicación equitativa podría beneficiar a sectores históricamente discriminados, como mujeres, personas con discapacidad y minorías étnicas, al facilitar su integración laboral y reducir las cargas no remuneradas.

En el ámbito del principio de continuidad o estabilidad laboral, una reducción bien implementada podría tener un impacto positivo, al disminuir el estrés y la fatiga entre los trabajadores, aumentando su productividad y reduciendo la rotación laboral. Esto, a su vez, fortalecería la estabilidad de los empleos y contribuiría al cumplimiento del derecho al trabajo, como lo establece el artículo 325 de la Constitución.

En Ecuador, el desempleo y el subempleo representan desafíos significativos. Según el Boletín Técnico N° 08-2024-ENEMDU, la tasa de desempleo en abril de 2024 fue del 3.4%, lo que equivale a 291,597 personas sin trabajo. Además, existen más de 1.8 millones de personas subempleadas. La reducción de la jornada laboral podría facilitar la creación de nuevas oportunidades laborales, ya que las empresas podrían requerir contratar personal adicional para cubrir las horas no trabajadas por los empleados actuales. Esta medida también podría incentivar la formalización laboral, disminuyendo el subempleo y mejorando las condiciones generales de empleo. (INEC, abril de 2024. Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU) Quito).

Uno de los aspectos más controversiales relacionados con la reducción de la jornada laboral es su impacto en la remuneración, que abarca no solo el sueldo básico, sino también beneficios como horas extras, comisiones y otros pagos adicionales, tal como lo establece el artículo 95 del Código del Trabajo. Una reducción de la jornada acompañada de una disminución proporcional de la remuneración podría afectar severamente a los trabajadores, especialmente a aquellos con ingresos cercanos al salario básico unificado.

La Constitución de la República del Ecuador garantiza el derecho a una remuneración justa, definida como aquella que cubre al menos las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias (Art. 328). Una disminución de los salarios pondría en riesgo este principio y afectaría negativamente la calidad de vida de los trabajadores, generando desigualdades

económicas más profundas. Sin embargo, una reducción de la jornada sin afectar los salarios podría tener un impacto positivo al proporcionar más tiempo para actividades personales y familiares, mejorando el bienestar general.

Otros beneficios laborales, como el décimo tercero y el décimo cuarto sueldos, están directamente vinculados a la remuneración básica y, en principio, no se verían afectados si no hay cambios en el salario. Por el contrario, si la reducción de la jornada implica una disminución de los ingresos, estos pagos adicionales también se reducirían, afectando la capacidad de los trabajadores para enfrentar gastos específicos, como los relacionados con la educación o las festividades.

El fondo de reserva, que corresponde al 8.33% de la remuneración mensual, es otro aspecto que podría verse impactado. Si la reducción de la jornada afecta los salarios, el fondo de reserva disminuiría proporcionalmente, reduciendo la capacidad de los trabajadores para enfrentar contingencias futuras. Similarmente, los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS), tanto patronales como personales, también se verían afectados, lo que podría repercutir en la sostenibilidad del sistema de seguridad social.

En cuanto al descanso laboral, una reducción de la jornada podría contribuir significativamente al bienestar físico y mental de los trabajadores. Estudios de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han destacado la relación entre largas jornadas laborales y problemas de salud como estrés, depresión y enfermedades cardiovasculares (OMS, 2022). Una jornada reducida permitiría a los empleados dedicar más tiempo a actividades personales, fomentar relaciones sociales y practicar el autocuidado, lo que redundaría en un entorno laboral más saludable y productivo. (OMS, 28 de septiembre de 2022. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Ginebra, Suiza).

Por otro lado, las vacaciones, reguladas por el artículo 69 del Código del Trabajo, probablemente no se verían afectadas de manera directa por una reducción de la jornada, ya que se calculan en función del tiempo de servicio y no de las horas trabajadas semanalmente. Sin embargo, al contar con más tiempo libre durante el año, los trabajadores podrían optar por periodos vacacionales más cortos y mejor distribuidos, fomentando un equilibrio continuo entre sus responsabilidades laborales y personales.

En conclusión, la reducción de la jornada laboral podría tener impactos tanto positivos como negativos en las instituciones laborales y los principios fundamentales que rigen el Derecho Laboral en Ecuador. Su implementación adecuada requiere un enfoque integral que respete los derechos de los trabajadores y garantice un equilibrio entre las necesidades de los empleadores y los objetivos sociales. Al aprender de las experiencias internacionales y al fortalecer el marco normativo nacional, Ecuador puede avanzar hacia un sistema laboral más justo y equitativo.

A lo largo de la historia, diversos países han implementado reducciones en la jornada laboral, logrando resultados positivos en términos de productividad, bienestar de los trabajadores y desarrollo económico. Este capítulo examina las experiencias de Colombia, Chile y Francia, países que, con legislaciones similares a la ecuatoriana, han logrado implementar con éxito estas medidas. Sus enfoques y lecciones pueden servir de guía para Ecuador en la formulación de una propuesta de reforma al Código del Trabajo.

En Colombia, la Ley 2101 de 2021 marcó un hito al establecer una reducción gradual de la jornada laboral, pasando de 48 horas semanales a 42 horas sin afectar los salarios ni los derechos laborales adquiridos. Esta ley responde a una larga trayectoria de luchas obreras iniciadas a finales del siglo XIX, cuando gremios de artesanos y sindicatos comenzaron a organizarse en defensa de mejores condiciones laborales. En 1934, se reconoció por primera vez una jornada máxima de 8 horas diarias y 48 horas semanales,

regulada posteriormente en el Código Sustantivo de Trabajo (1950).

La Ley 2101 introduce una reducción escalonada que culminará en 2026, disminuyendo progresivamente el límite de horas trabajadas. Este enfoque permite a las empresas adaptarse a los cambios sin afectar su productividad. Según el artículo 1 de esta ley, la reducción busca garantizar la conciliación entre la vida laboral y personal, mejorar el bienestar de los trabajadores y fortalecer las relaciones sociales, respetando los principios constitucionales de progresividad y no regresividad (Carrillo, 2022). (Carrillo, M. M., 26 de septiembre de 2022. Reducción de la jornada laboral en Colombia. Colombia).

El caso colombiano evidencia cómo una implementación gradual puede ser efectiva en términos legales y económicos. Esta experiencia es relevante para Ecuador, dado que ambos países comparten contextos socioeconómicos similares, lo que sugiere que una estrategia progresiva podría ser la mejor vía para reducir la jornada laboral sin afectar los derechos adquiridos.

Francia es pionera en la implementación de reducciones significativas en la jornada laboral. Desde la Revolución Industrial, los movimientos obreros franceses han luchado por el reconocimiento del derecho al trabajo y la reducción de las horas laborables. En 1848, se estableció una jornada máxima de 10 horas diarias, sentando las bases para reformas futuras.

En 1936, la Ley del 21 de junio redujo la jornada laboral a 40 horas semanales y garantizó vacaciones remuneradas, contribuyendo a la disminución del desempleo y al fortalecimiento del bienestar de los trabajadores. Más tarde, en 1982, la Ley Auroux redujo la jornada a 39 horas semanales, introduciendo mayor flexibilidad en su organización.

La reforma más emblemática fue la Ley Aubry (1998-2000), que estableció la jornada laboral de 35 horas semanales, con medidas complementarias como apoyo financiero a las empresas, incentivos fiscales y la garantía de mantener los salarios. Esta legislación,

implementada de manera progresiva, buscó no solo reducir el desempleo, sino también mejorar la calidad de vida de los trabajadores. A pesar de los desafíos iniciales, la experiencia francesa demuestra que una reducción bien planificada puede generar beneficios tanto para los trabajadores como para los empleadores.

Chile, al igual que Francia y Colombia, ha avanzado significativamente en la reducción de la jornada laboral, aunque su trayectoria también ha enfrentado desafíos. A inicios del siglo XX, las condiciones laborales en Chile eran precarias, con largas jornadas de trabajo y pocos derechos para los trabajadores. En 1931 se promulgó el Código del Trabajo, que estableció una jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales, además del descanso dominical. Este avance marcó el inicio de una era de mayor regulación laboral.

En 2023, Chile adoptó la Ley 21.561, que reduce gradualmente la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales. Este proceso se llevará a cabo en tres etapas: en 2024, se reducirá a 44 horas; en 2026, a 42 horas; y en 2028, finalmente, a 40 horas semanales. Este enfoque gradual permite a las empresas adaptarse a los cambios mientras se aseguran de que los derechos laborales no se vean afectados.

Un aspecto clave de la legislación chilena es que prohíbe explícitamente cualquier reducción en los salarios como resultado de la disminución de horas trabajadas. Además, establece mecanismos de supervisión para garantizar el cumplimiento de las nuevas disposiciones, incluyendo la obligación de las empresas de registrar y reportar las jornadas laborales.

La Ley 21.561 refleja un enfoque que busca equilibrar la vida laboral y personal de los trabajadores mientras se mejora la productividad. Este modelo tiene paralelismos con la experiencia francesa y podría servir como un referente para Ecuador, que enfrenta desafíos similares relacionados con el desempleo y la protección de los derechos laborales.

Los casos de Colombia, Francia y Chile demuestran que la reducción de la jornada laboral puede implementarse de manera efectiva si se consideran ciertos factores clave:

Implementación progresiva: La gradualidad en la reducción de horas permite a las empresas y a los trabajadores adaptarse a los cambios, minimizando impactos negativos en la productividad y la economía.

Garantía de derechos laborales: Es esencial que las leyes aseguren que no habrá reducciones salariales ni afectaciones a los derechos adquiridos. Esto no solo protege a los trabajadores, sino que también genera confianza en el sistema.

Medidas complementarias: Los incentivos fiscales, el apoyo financiero a las empresas y la flexibilidad en la organización de la jornada laboral son herramientas cruciales para facilitar la transición.

Participación y diálogo social: La experiencia francesa destaca la importancia de incluir a todas las partes interesadas en el diseño de las reformas, asegurando un enfoque inclusivo y equilibrado.

En el caso ecuatoriano, una reforma al Código del Trabajo podría adoptar elementos de estos modelos, respetando los principios constitucionales de progresividad y no regresividad. Una jornada laboral reducida podría mejorar el bienestar de los trabajadores, fomentar la productividad y generar oportunidades de empleo, contribuyendo al desarrollo económico y social del país.

Se propone una reforma que reduzca la jornada laboral de manera progresiva, garantizando que no haya disminución de salarios ni afectaciones a los derechos laborales. Esta medida debe ir acompañada de incentivos para las empresas, un marco regulatorio claro y un sistema de supervisión que asegure su cumplimiento. Al seguir el ejemplo de países como Chile, Colombia y Francia, Ecuador puede

avanzar hacia un sistema laboral más justo y eficiente.

Conclusión

El presente trabajo de investigación ha analizado la constitucionalidad, legalidad y los efectos jurídicos de la reducción de la jornada laboral ordinaria en Ecuador desde la perspectiva de los derechos laborales, considerando argumentos tanto a favor como en contra. El objetivo ha sido determinar la viabilidad de implementar esta medida sin vulnerar los derechos de los trabajadores.

El problema jurídico asociado con la reducción de la jornada laboral en Ecuador es complejo y debe abordarse con cautela. La evolución histórica de la jornada laboral en el país refleja la importancia de garantizar derechos fundamentales para los trabajadores. Aunque varios países en América Latina y Europa han implementado con éxito reducciones de jornada, en Ecuador persiste una laguna jurídica que requiere atención.

La jornada laboral ecuatoriana ha experimentado múltiples cambios significativos: en 1916, se estableció una jornada semanal de 48 horas; en 1938, se redujo a 44 horas; y finalmente, en 1980, se fijó la jornada actual de 8 horas diarias y 40 horas semanales. Estos cambios han tenido como objetivo mejorar las condiciones laborales y el bienestar general de los trabajadores.

A partir del análisis realizado, se concluye que una reducción de la jornada laboral puede mejorar significativamente la calidad de vida de los trabajadores al proporcionar más tiempo para descanso, convivencia familiar y bienestar físico, mental y social. Asimismo, un mayor tiempo de reposo podría traducirse en una mayor eficiencia y concentración en el trabajo, beneficiando tanto a los trabajadores como a las empresas.

Si se implementa correctamente, la reducción de la jornada laboral no vulneraría los derechos laborales ni presentaría inconstitucionalidades, a diferencia de los

problemas asociados con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Una medida bien diseñada fortalecería la estabilidad laboral y el derecho al trabajo, respetando principios fundamentales como la irrenunciabilidad y la intangibilidad de los derechos.

Las experiencias de países como Colombia, Francia y Chile ofrecen importantes lecciones para Ecuador. Estos países han demostrado que es posible implementar una reducción de jornada respetando los derechos laborales y fomentando el desarrollo económico. Sin embargo, cualquier medida en Ecuador debe considerar las particularidades de su realidad económica, social y jurídica. Un diálogo social inclusivo será crucial para garantizar una implementación exitosa y sostenible.

Esta investigación contribuye al debate sobre la reducción de la jornada laboral en Ecuador, priorizando los derechos y garantías de los trabajadores. Como recomendación, resulta fundamental realizar un análisis de impacto social que evalúe los efectos potenciales de esta medida en diferentes sectores económicos. Además, se sugiere llevar a cabo estudios de caso en empresas que implementen reducciones de jornada, para analizar sus resultados y viabilidad.

En conclusión, la reducción de la jornada laboral representa una herramienta valiosa para alcanzar un equilibrio entre la vida laboral y personal, y para mejorar las condiciones generales del trabajo en el país.

Referencias bibliográficas

- Código Sustantivo del Trabajo. (1950). Colombia.
- Carrillo, M. M. (26 de septiembre de 2022). Reducción de la jornada laboral en Colombia. Colombia.
- Gázquez, D. J. (abril de 2024). Jornada laboral: la evolución en Francia. Experiencias en la reducción del tiempo de trabajo. España.
- Urteaga, E. (2012). La regulación del tiempo de trabajo en Francia (1997-2009). *Ekonomiaz*, 304.
- Loi n° 2000-37 du 19 de janvier 2000. (19 de enero de 2000). Francia.
- Code du travail. (2024). Francia.
- Andrade, J. C. (2004). Legislación laboral y organización productiva. Jornada de trabajo y descanso dominical en Chile: 1901-1925. *Revista estudios histórico-jurídicos*, 529-549.
- Código del Trabajo. (Julio de 2024). Chile.
- García, J. I. (2008). La remuneración del trabajo. Caracas: Editorial Texto, C.A.
- Vintimilla, E. F. (2013). Los costos laborales y del IESS. Quito: Talleres de la CEP.
- Constitución de la República del Ecuador. (2021). Quito, Ecuador.
- Código del Trabajo. (2024). Quito, Ecuador.
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (22 de Junio de 2020). Quito, Pichincha, Ecuador.
- Lencioni, G. M. (2015). Curso de derecho laboral ecuatoriano. Loja: Fondo Editorial Jurídico .
- López, J. V. (2004). Derecho Laboral Ecuatoriano. Quito: Editora Juridica Cevallos .
- INEC. (Abril de 2024). Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU). Quito.
- OMS. (28 de septiembre de 2022). La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Ginebra, Suiza.
- Odar, R. M. (2019). El problema de la investigación jurídica. Audiencia Pública del Caso Nro. 49-20-IN y Acumulados. (29 de Octubre de 2020). Quito, Ecuador: Corte Constitucional .
- Ávila, F. J. (2017). Las lagunas del derecho. Salamanca, España: Universidad de Salamanca.
- Ochoa, N. V., Arias, I. B., & Farias, G. A. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Revista Dilemas Contemporáneos*.

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

Constitución de 1945. (1945). Ecuador.

Código del Trabajo. (2020). Ecuador.

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

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

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

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

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

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

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

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

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