

Evolución histórica de la flexibilización de la jornada laboral en el Ecuador

" Historic Evolution of Working time flexibilization in Ecuador"

ANDREA MILVIA CEDEÑO ESPINOZA*

Docente de la Universidad de Guayaquil
Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-3440-9915>

FLOR DEL ROCÍO ESPINOZA HUACÓN*

Doctora en Jurisprudencia por la Universidad de Guayaquil.
Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-7225-4831>

RESUMEN: La historia del derecho del trabajo en Ecuador se caracteriza por la lucha constante frente a la nivelación de desigualdades y su eventual protección frente a prácticas abusivas y precarizadoras de las condiciones de trabajo. Por este motivo, este trabajo estudia la evolución de estos cambios normativos a través de su historia, contextualizando las regresiones de derechos contemporáneas. Para su comprensión, se detallan las reformas laborales recientes que contravienen derechos adquiridos, contenidos tanto en la Constitución como en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo. La interpretación de esta normativa determina que Ecuador atraviesa una crisis de derechos multidimensional, que requiere que los trabajadores propicien la negociación individual y colectiva para el mejoramiento de sus condiciones de trabajo. Este artículo propone optimizar la normativa laboral actual, dotándola de mayor claridad jurídica, además de efectivizar sus mecanismos de cumplimiento forzoso en sujeción a los derechos consagrados en la Constitución ecuatoriana.

ABSTRACT: Ecuador's Labor law history is characterized by its persistent struggle to redress inequalities and, ultimately, to provide protection against abusive practices and the precarization of labor conditions. On this basis, this work studies the evolution of these legislative changes along its history, contextualizing the contemporary regressions in rights. For a better understanding, recent labor reforms that contravene acquired rights established in both the Constitution and ILO Conventions, are detailed. The interpretation of these regulations determines that Ecuador is going through a multidimensional rights' crisis, that requires workers to promote individual and collective bargaining to improve working conditions. This article proposes the optimization of current labor regulations,

* Doctoranda en Derecho por la Universidad Internacional Iberoamericana de México. Máster en Estudios Jurídicos Avanzados por la Universidad Europea del Atlántico. Secretaria General de la Sociedad Ecuatoriana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SEDTS).

** Abogada por la Universidad Técnica Particular de Loja. Presidenta de la Sociedad Ecuatoriana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (SEDTS).

thereby enhancing its legal clarity, as well as ensuring the effectiveness of its enforcement mechanisms, in accordance with the rights enshrined in the Ecuadorian Constitution.

PALABRAS CLAVE: Jornada laboral, flexibilización laboral, descansos, jornada máxima, estabilidad laboral, flexibilidad, condiciones laborales.

KEY WORDS: Working time, labor flexibilization, working time limit, labor stability, flexibility, labor conditions.

Recibido: 02/06/2026

Aceptado: 26/06/2026

Publicado en línea: 30/09/2026

SUMARIO: I. Introducción. II. Antecedentes. III. Reformas al Código del Trabajo y Ley Orgánica del Servicio Público. 1. *Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional en la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo*. 2. *Ley Orgánica Reformatoria a diversos cuerpos legales para garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad, enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad y sus sustitutos*. 3. *Ley Orgánica Reformatoria a varias leyes para la Defensa y Garantía de los Derechos Individuales y Colectivos de los Trabajadores*. 4. *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19*. 5. *Acuerdo Ministerial No. MDT-2026-059, que regula el procedimiento de autorización de turnos u horarios especiales de trabajo*. IV. Jurisprudencia constitucional. 1. *Sentencia Constitucional No. 49-20-IN/25 y acumulados*. 2. *Sentencia 20-20-IN/25 y acumulados*. V. Convenios de la OIT ratificados por Ecuador relacionados con la jornada laboral. 1. *Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación) y Convenio 100, sobre igualdad de remuneración*. 2. *Convenio 101 sobre las vacaciones pagadas (agricultura)*. 3. *Convenio 106, sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)*. 4. *Convenio 153, sobre duración del trabajo y periodos de descanso (transportes por carretera)*. 5. *Convenio 029 sobre el trabajo forzoso, Convenio 105 sobre abolición del trabajo forzoso y Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil*. VI. ¿Flexibilidad o flexibilización? VII. Conclusiones y recomendaciones. VIII. Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

La dinamización del empleo en el Ecuador, producto de procesos históricos y de luchas en favor de la progresividad de los derechos laborales, conlleva cambios en las condiciones del empleo. La legislación ecuatoriana busca adaptarse a las nuevas realidades sociales y laborales, razón por la que contempla jornadas de trabajo flexibles. Esta concepción inicial de flexibilidad laboral ajustada a las necesidades del empleador permite una negociación de turnos y horarios especiales. Para comprender si efectivamente está ocurriendo un proceso de

flexibilización laboral, resulta indispensable conocer la historia de las conquistas laborales del Ecuador. Este estudio permitirá realizar una comparación de las condiciones laborales a través del tiempo, lo que permitirá dilucidar el alcance de las reformas contemporáneas de la jornada de trabajo.

Considerando los aspectos que serán abordados en la presente investigación, ¿por qué una modificación de las condiciones laborales se considera flexibilización y no una mera flexibilidad? La jornada laboral distribuida en forma irregular, que se adapta a las necesidades de la empresa, suele denominarse como flexible. La flexibilidad suele justificarse con el impulso a la creación de nuevas plazas de trabajo, atención a las demandas del mercado con jornadas de trabajo extensas o mantenimiento del empleo con rebaja de horas laboradas. Por este motivo, se define a la flexibilidad como “una flexibilización de la regulación del mercado de trabajo, que en muchos casos se traduce en la atenuación de condiciones mínimas laborales” (Montero Aguilar & Condori Acevedo, 2025, p. 35).

Según explica Oscar Ermida Uriarte, p. (1992, p. 158) hay tres tipos de flexibilidad que ayudan a diferenciar cuando las acciones y cambios lesionan conquistas de derechos o son adaptaciones para modernizar la legislación. La primera clase, denominada protectora, se constituye como la flexibilidad innata del Derecho Laboral que precautela el trabajo. Este sería el trabajo flexible, una tendencia que busca equilibrar la vida personal y laboral de los trabajadores. Este tipo de flexibilidad es la que se debería propiciar, buscando reciprocidad en las concesiones aceptadas por las partes. La segunda clase es conocida como flexibilidad de adaptación, constituida por aquellas concesiones logradas a través de negociaciones colectivas. De esta manera, los derechos adquiridos por vía legislativa se encuadran a los nuevos cambios del mundo laboral. En este trabajo, el término “flexibilidad” se refiere a estas dos principales clasificaciones.

El tercer tipo de flexibilidad está conformada por conductas que se encuadran en los términos “flexibilización” o “desregulación de las condiciones laborales”. Esta se caracteriza por ser regresiva en derechos, al desaparecer las prerrogativas y acuerdos alcanzados. Autores como Mario (Pasco Cosmopolis, 1996, p. 23) llegan a distinguir estos conceptos, indicando que “flexibilizar es mantener un derecho o beneficio laboral, pero reduciendo su alcance, profun-

didad o contenido, para adaptarlo a las necesidades empresariales; y desregular implicaría suprimirlo, eliminarlo totalmente”. Por otra parte, Raso Delgue, p. (1993, p. 418)

II. ANTECEDENTES

El primer antecedente de las condiciones laborales en el Ecuador aparece en la etapa colonial. La llegada de los españoles a América y su consiguiente conquista de territorios indígenas trajo consigo formas de trabajo esclavizantes. Entre los sistemas laborales de aquel entonces primaban las mitas, los obrajes, la reducción, los corregimientos, la encomienda y el concertaje. El abuso y la explotación provenientes de la aplicación de estos sistemas precarios produjo levantamientos indígenas que cambiaron el curso de la historia. Para ello fueron de especial ayuda las Leyes de Burgos, instrumento legal que incorpora las primeras normas para la regulación de las condiciones laborales del pueblo indígena y les otorga su libertad.

30

La etapa republicana, comprendida desde la separación de la Gran Colombia en 1830 hasta la revolución liberal de 1895, destaca por inspirar la creación del primer Código Civil del Ecuador. En este cuerpo normativo se incorporó el arrendamiento de los servicios prestados al amo por parte de los jornaleros y los criados (Código Civil, 1860, p. 273). El criterio eminentemente individualista del Derecho Civil priorizó la igualdad entre las partes contratantes y la autonomía de su voluntad. Pese a eso, los contratos de arrendamiento de servicios remunerados y bajo dependencia tácita constituyeron un acercamiento hacia la consolidación de los componentes básicos de una relación laboral. A fines del siglo XIX, se gestaron las primeras huelgas obreras lideradas por los carpinteros, panaderos y tipógrafos, quienes demandaron un aumento salarial y la reducción de la jornada de trabajo a 9 horas. Hasta entonces, los trabajadores y las organizaciones obreras solo habían conquistado derechos laborales de hecho, buscando su formalización. El cambio en la mentalidad de la sociedad se reprodujo gracias al liderazgo del General Alfaro, iniciando una revolución que amenazaba la permanencia del feudalismo abusivo cuyo principal beneficiario era la Iglesia Católica.

Al culminar la revolución alfarista con el asesinato de su máximo exponente, se evidenció la insatisfacción de los feudales con respecto a los derechos laborales adquiridos. Por consiguiente, se produjeron abusos que obligaron a regular el contrato de arrendamiento de servicios de los jornaleros. Este intento flexibilizador fue posteriormente desplazado por la promulgación del Decreto que crea “el Codiguito” de Trabajo, que reformó el Código de Policía del año 1906 (Decreto Legislativo, 1916, Art. 3). Esta reforma trascendió al estipular que las horas diarias de trabajo no debían exceder de ocho, además de establecer un salario mínimo y las principales condiciones de trabajo. Estas pretensiones fueron apoyadas en las huelgas de 1916 y 1919 por los choferes, mineros, farmacéuticos, tipógrafos, entre otros sectores económicos. Si bien se conoce al “Codiguito” como la primera aproximación hacia el establecimiento de los derechos laborales -alejándose de las concepciones civilistas- los intereses de los grupos de poder impidieron la total realización de estos derechos.

La formalización y tipificación de la jornada de ocho horas diarias surge con las reformas propiciadas por los creadores de esta primera ley en favor de los trabajadores. En su articulado, indicaban la obligación de establecer como jornada máxima de trabajo las 8 horas diarias de trabajo durante 6 días a la semana. También declara el domingo y los feriados como días de descanso obligatorio. Esta prerrogativa sufrió reformas contrarias a su espíritu, facultando al empleador a señalar el día de descanso a su discreción. Esta flexibilización flagrante a los derechos laborales produjo arbitrariedades corregidas posteriormente al incorporar el principio de irrenunciabilidad al contenido del Decreto de 1916.

Ecuador inicia una fase de su historia irradiada por los pensamientos preliminares del neoconstitucionalismo. Entre los hitos más influyentes de la época se encuentra la suscripción del Tratado de Versalles en el año 1919, que funda la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Los convenios de esta organización sentaron las bases para la posterior regulación de los derechos laborales en el Ecuador. Además, la incorporación de los derechos sociales y económicos en la Constitución de Querétaro de 1917 y la Weimar de 1919 revolucionó el Estado legalista, trayendo consigo el Estado de Derecho.

Las luchas por los derechos laborales no se agotaron por estas conquistas iniciales, puesto que se mantuvieron las condiciones de pobreza, injusticia y desigualdad de la población. A raíz de la unión de los diferentes gremios de trabajadores y el miedo de los oligarcas de ser privados de sus privilegios, se vive la primera masacre de los obreros ecuatorianos. La huelga se intensificó el 15 de noviembre de 1922, fecha en que el gobierno del presidente José Luis Tamayo decidió acabar con la vida de más de 300 obreros y ciudadanos. Este hecho histórico relatado en el libro “Las cruces sobre el agua” de Joaquín Gallegos Lara transformó profundamente la concepción de la sociedad con respecto a su lucha por los derechos. El rechazo social a la masacre produjo una mayor unión entre los obreros y un descontento generalizado contra las políticas neoliberales de los grupos de poder.

El Derecho del Trabajo se empieza a consolidar en el Ecuador en el año 1925 con la legislación social juliana, fomentado por el dictado de la Ley de Duración Máxima de la Jornada de Trabajo y del descanso semanal de 1928. En ésta se confirma la jornada máxima de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas semanales, además de los domingos y feriados como días de descanso obligatorio; en caso de exceder este tiempo, se contabilizaría el pago de horas suplementarias y extraordinarias. El gobierno del presidente Isidro Ayora expidió esas y otras leyes laborales reguladoras de las condiciones laborales, inspirando la revolución juliana. El avance progresivo de los derechos se vislumbró en la Constitución de 1929 que garantiza la libertad de reunión y asociación, la igualdad ante la ley, el derecho a la huelga y el paro, la fijación de la jornada máxima y el descanso semanal. El primer vestigio de los derechos sociales irradiados por la Constitución de Querétaro de 1917 se encuentra en la Constitución Ecuatoriana de 1929:

“El Estado protegerá, especialmente, al obrero y al campesino, y legislará para que los principios de justicia se realicen en el orden de la vida económica, asegurando a todos un **mínimum de bienestar**, compatible con la dignidad humana. **La Ley fijará la jornada máxima de trabajo** y la forma de determinar los salarios mínimos, en relación, especialmente, con el coste de las subsistencias y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país. También fijará el descanso semanal obligatorio y establecerá seguros sociales.” (Art. 18)

La constitucionalización de las normas laborales destacó en la nueva cultura jurídica-social, aunque carecían de garantías legales para su exigibilidad.

En el año 1930, se logró la declaratoria de la jornada laboral de 44 horas semanales como horario administrativo del sector público, siendo más favorable que la establecida anteriormente. En el año 1934, en la administración del presidente Velasco Ibarra, se instituyó para los trabajadores del sector privado el descanso en las tardes del sábado o en un tiempo igual en otro día de la semana, tal como los empleados públicos (Art. 1). A esta decisión se la conoció como “el sábado inglés”, al ser inspirado por la jornada laboral en la legislación inglesa. Con ello, se estableció que la jornada máxima de trabajo semanal era de 44 horas, equiparando las jornadas del sector público y privado. La excepción a la regla comprendía a los trabajadores que trabajaren menos de las 44 horas semanales, por lo que los días de descanso se convendrían entre las partes a través de la organización de turnos.

Finalmente, se compilan los decretos y leyes existentes, que sirvieron de base para dictar el Código del Trabajo en el año 1938. Este ejercicio legislativo correspondió al Ministro de Trabajo de la época, quien junto a una comisión de expertos realizó esta obra. En ella agregaron normas y separaron en capítulos, títulos y artículos aquella normativa que antes constaba en total desorden. La regulación de las relaciones laborales en el Código del Trabajo incorporó normas nacionales e internacionales que se han adaptado progresivamente a las nuevas tendencias del mundo del trabajo. Pese a ello, gobiernos como los del presidente Aurelio Mosquera aplicaron excepciones a la jornada laboral de 44 horas. Esta imposición facultó a los empleadores a exigir a sus trabajadores que trabajen hasta 48 horas cuando las necesidades de producción lo requieran (Decreto No. 24, 1939, Art. 1). Esto significaba que las 4 horas de trabajo adicionales no se consideraban horas suplementarias, so pena de despido. Las excepcionalidades legalizaron retrocesos en derechos, situación que se mantuvo por muchos años, fijando condiciones y categorías diferenciadoras entre trabajadores.

Tras un periodo prolongado de dictaduras militares e inestabilidad política, Ecuador retornó a la democracia en el año 1979. En 1980, en el Gobierno del Ab. Jaime Roldós Aguilera, se aprobó un nuevo límite a la jornada laboral que se encuentra vigente hasta la fecha. La jornada de trabajo máxima baja a 8 horas diarias en un periodo de 5 días semanales. Esta reducción de 48 a 40 horas semanales de trabajo se convirtió en una conquista de derechos que no ha vuelto a repetirse. Por consiguiente, la regulación de las nuevas horas laborables

modificó los tiempos libres obligatorios, fijando el sábado y el domingo como días de descanso remunerado (Decreto No. 249 “Que fija en 40 horas semanales la Jornada de Trabajo”, 1980, párr. 5). Actualmente, el artículo 47 del Código de Trabajo mantiene la jornada laboral máxima de 8 horas diarias, sin exceder las 40 horas semanales.

No obstante, la legislación laboral también ha legalizado injusticias y abusos, como ocurrió con la contratación laboral por horas, la intermediación y la tercerización, cambiando las reglas sobre la jornada laboral. Tanto la Ley sobre contrato individual del trabajo de 1928 como el primer Código del Trabajo de 1938 prohibían expresamente el trabajo por horas. Sin embargo, iniciativas legislativas como la “Ley para la Transformación Económica del Ecuador” del año 2000 y su Reglamento de marzo de 2005 justificaron estas injusticias. Afortunadamente, quedaron sin vigencia a través del dictado del Mandato Constituyente número 8 y con el dictado, aprobación y publicación de la Constitución de la República, en octubre de 2008, en el Gobierno del Eco. Rafael Correa Delgado. Este texto incorporó el Estado Constitucional de Derechos y Justicia, una evolución en la garantía de los derechos producto del constitucionalismo actual. La evolución de los derechos laborales aumentó el alcance de los principios y normas preexistentes, dotándoles de mecanismos de eficacia, justiciabilidad y directa e inmediata aplicación. También prohibió expresamente toda forma de precarización laboral, la contratación laboral por horas, y demás modalidades que puedan afectar derechos laborales. Además, sanciona el incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral (2008, Art. 327, inc. 2).

La Codificación actual del Código del Trabajo y la posterior promulgación de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) contemplan regulaciones laborales irradiadas por los derechos constitucionales de vanguardia. Sin embargo, los intereses económico - patronales y los intentos flexibilizadores de las condiciones laborales han pretendido desmejorar las prestaciones actuales. Suelen presentarse en cuerpos normativos de inferior jerarquía, leyes de otras materias o sentencias constitucionales interpretativas que contravienen flagrantemente la Constitución. Irónicamente, los considerandos de esos textos normativos lesivos e inconstitucionales los fundamentan con normas proteccionistas, aparentando ampliar

derechos cuando en realidad los están reinterpretando. Estas contradicciones evidentes suelen revocarse o declararse inconstitucionales una vez que cumplen sus propósitos, sin efectos retroactivos ni otra protección legal contra los hechos consumados. Es una justicia constitucional que llega tarde, produciendo cambios en el mercado laboral que se ajusta a las regresiones de derechos.

III. REFORMAS AL CÓDIGO DEL TRABAJO Y LEY ORGÁNICA DEL SERVICIO PÚBLICO.

Entre las reformas más relevantes que han incluido excepciones a la jornada laboral de 40 horas, se encuentran:

1. Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional en la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo.

Las reformas contenidas en esta ley incluyen nuevos acápites agregados al Código del Trabajo debajo del Art. 47, que se transcriben a continuación:

“Art. 47.1.- En casos excepcionales, previo acuerdo entre empleador y trabajador o trabajadores, y por un período no mayor a seis meses renovables por seis meses más por una sola ocasión, **la jornada de trabajo referida en el artículo 47 podrá ser disminuida**, previa autorización del Ministerio rector del Trabajo, hasta un límite no menor a treinta horas semanales.

Respecto de los ejercicios económicos en que acordó la modificación de la jornada de trabajo, el empleador sólo podrá repartir dividendos a sus accionistas si previamente cancela a los trabajadores las horas que se redujeron mientras duró la medida.

De producirse despidos las **indemnizaciones y bonificaciones, se calcularán sobre la última remuneración recibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada**; de igual manera, mientras dure la reducción, las **aportaciones** a la seguridad social que le corresponden al empleador serán **pagadas sobre ocho horas diarias de trabajo**.

El Ministerio rector del Trabajo podrá exigir que para **autorizar** la medida se demuestre que la misma resulte necesaria por causas de **fuerza mayor o por reducción de ingresos o verificación de pérdidas**. También deberá el Ministerio rector del Trabajo exigir del empleador un plan de austeridad, entre los

cuales podrá incluir que los ingresos de los mandatarios administradores de la empresa se reduzcan para mantener la medida.”

“Art. 47.2.- Jornada prolongada de trabajo.- Se podrán pactar por escrito de manera excepcional, en razón de la naturaleza del trabajo y de acuerdo a la normativa que dicte el Ministerio rector del Trabajo, que **se labore en jornadas que excedan las ocho horas diarias**, siempre que no supere el máximo de 40 horas semanales ni de diez al día, en horarios que se podrán **distribuir de manera irregular en los cinco días laborables de la semana**. Las horas que excedan el límite de las cuarenta horas semanales o diez al día, se las pagará de acuerdo a lo establecido en el artículo 55 de este Código.” (2005, Arts. 47.1 y 47.2).

La inserción de estos artículos es una clara flexibilización de la jornada laboral, pretendiendo ajustarse a los cambios del mundo laboral. Sin embargo, muchos de sus postulados son orientables hacia intereses particulares, lo que dificulta el control de las autoridades frente a la ejecución de acciones para enfrentar las crisis. Esta aparente flexibilidad para mantener a flote a las empresas que reportan pérdidas esconde precarización de las condiciones de trabajo. Esta “regulación excepcional” se encuentra vigente y no tiene restricciones de tiempo para su aplicación, constituyéndose como un antecedente reciente del menoscabo de los derechos de los trabajadores. La distribución irregular de la jornada a trabajar, aunque parezca flexible, en realidad releva del pago de horas extraordinarias y suplementarias mientras no excedan las 40 horas semanales. Se realiza un intercambio entre una jornada de trabajo regular por tiempo libre en días que pueden o no ser laborables. Desde otra arista, si se pactaba voluntariamente entre las partes un horario laboral que se adapte mejor a la situación particular del trabajador y la empresa, podrían beneficiarse ambos. Es decir, el trabajador incluso podría tener la posibilidad de conseguir otro empleo para cubrir la falta de ingresos por la disminución de la jornada laboral. La excepcionalidad de la medida pretendió mantener los puestos de trabajo y conceder medidas a las empresas para proteger sus operaciones comerciales. Sin embargo, la magnitud de la crisis se extendió por todo el mundo, por lo que los efectos de estas medidas fueron insuficientes para contener sus consecuencias.

2. **Ley Orgánica Reformatoria a diversos cuerpos legales para garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad, enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad y sus sustitutos.**

Esta ley expedida el 20 de junio de 2025 regula el comportamiento del empleador con respecto a los trabajadores que padecen de alguna enfermedad o condición de discapacidad. Los derechos incluidos en esta norma se extienden a sus sustitutos, indistintamente del sector en que laboren. En su Art. 10, reforma el artículo 42 del Código del Trabajo, permitiendo que se modifiquen los horarios del trabajador, se permita el teletrabajo y se reduzca la jornada laboral a límites médicamente saludables. Es necesario precisar que las reformas que realiza a la Ley Orgánica del Servicio Público no incluyen reducción de jornada laboral, sino licencias y permisos remunerados para tratar su enfermedad.

3. **LEY ORGÁNICA REFORMATORIA A VARIAS LEYES PARA LA DEFENSA Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS DE LOS TRABAJADORES.**

El Código del Trabajo contemplaba la división de la jornada de trabajo, en la cual no determinaba un reposo mínimo. Con esa Ley reformativa, se reguló este periodo, determinando un descanso mínimo de 30 minutos hasta 2 horas después de las 4 primeras horas de trabajo (2023, Art. 2). Además, modifica las funciones de confianza, figura jurídica creada para evitar el pago de horas suplementarias a quienes mantienen funciones de dirección y confianza. La reforma consistió en dotar de una prerrogativa adicional a los jueces: la posibilidad de establecer la legalidad de la declaración de las funciones de confianza. Esto implica que, si un empleador alega el no pago de horas suplementarias dadas las funciones de confianza de un trabajador, el juzgador podrá revisarlo, aunque esta calidad no se haya impugnado previamente. El fin de esta norma es analizar las conductas del empleador, de tal forma que garantice el principio de primacía de la realidad. Al trabajar al límite o en exceso, la jornada máxima de trabajo y las funciones de confianza confluyen en el mismo cuerpo normativo pese a sus evidentes contradicciones.

4. LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19.

El impacto de la pandemia mundial ocasionada por la propagación del virus Sars-Cov-2 también ocasionó estragos en el mundo laboral. La desregulación de los derechos adquiridos debilitó las conquistas laborales previas tras la creación del contrato emergente. Durante su vigencia, permitió la modificación de las condiciones de trabajo pactadas con anterioridad, a través de acuerdos entre las partes que en la realidad fueron imposiciones de los empleadores. Además, se facultó a los empleadores a aplicar la reducción emergente de la jornada de trabajo, disminuyendo en esa misma proporción la remuneración del trabajo y los aportes a la seguridad social. En esta Ley, se modificó la jornada laboral ordinaria, distribuyéndola en 6 días a la semana sin exceder las 8 horas diarias. Esto implicaba trabajar en días de descanso sin que se consideren horas extraordinarias remuneradas. El descanso semanal también se reformó, siendo de al menos 24 horas consecutivas en vez de las 48 horas obligatorias del Código del Trabajo y de la LOSEP (2020, Cap. 3).

38

Incluso se autorizó a los empleadores a dictaminar el periodo en que gozarían sus trabajadores de sus vacaciones. Pese a que inicialmente pudo proteger el empleo por la inasistencia presencial al lugar de trabajo, en realidad era una forma de no pagar este rubro en las indemnizaciones laborales. Los despidos masivos abundaron y los empleadores se acogieron a estas medidas que favorecían el menoscabo en derechos. La causal para la reducción de la jornada de trabajo podía emplearse por caso fortuito o fuerza mayor justificada, siendo la pandemia un hecho público y notorio del que cualquiera podía aprovecharse. Incluso hubo empresas cuyas actividades fueron ampliamente cotizadas durante esta crisis, que vieron en esta ley una oportunidad para disminuir su costo en personal de servicio. Los atentados hacia la dignidad y vida digna de aquellos trabajadores que se mantuvieron trabajando bajo estas condiciones constituyeron un abuso, ahondados por la necesidad económica y el pánico generalizado. Esta Ley fue derogada mediante Sentencia Constitucional No. 49-20-IN/25, por irrespetar la irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales (2025, p. 135). No obstante, esta declaratoria de inconstitucionalidad llegó 5 años tarde, siendo ineficaz y produciendo efectos solo para el futuro. También derogó el Acuerdo Ministerial MDT-2020-117 del 20 de mayo de 2020 que

establecía la jornada especial diferenciada en el sector público en sujeción a lo establecido en esa Ley.

5. ACUERDO MINISTERIAL N.º MDT-2026-059, QUE REGULA EL PROCEDIMIENTO DE AUTORIZACIÓN DE TURNOS U HORARIOS ESPECIALES DE TRABAJO.

En abril de 2024, el presidente Daniel Noboa convocó a referéndum constitucional con la intención de dar apertura a la contratación laboral por horas. Esta imposición del FMI buscaba que regresen los contratos de trabajo a plazo fijo y por horas. Esta modalidad laboral solo podría aplicarse con quienes no hayan suscrito contrato laboral con el mismo empleador con anterioridad ni se afecten los derechos adquiridos de los trabajadores. La Corte Constitucional constató la constitucionalidad de la pregunta pese a la prohibición taxativa de afectar los derechos de los trabajadores con modalidades laborales que esconden precarización. Sin embargo, casi el 70% de los votantes del pueblo ecuatoriano, recordando su pasado de injusticia y abusos, se negaron a aceptar estas condiciones.

Sin embargo, la voluntad soberana del pueblo expresada en las urnas no detuvo al gobierno. El 27 de febrero de 2026, el Ministerio de Trabajo estableció jornadas y turnos especiales en el sector privado con el fin de promover la empleabilidad joven y femenina. Mediante Acuerdo Ministerial se autorizaron turnos u horarios especiales y acuerdos para la distribución “diferente” de la jornada laboral que no debe superar las 40 horas semanales. También mantiene condiciones para su aplicación, como la celebración del contrato de trabajo por primera vez entre trabajador y empleador.

A los horarios especiales se les equipara con los horarios rotativos, mientras que los turnos especiales se acogen a la excepcionalidad de labores en jornada laboral superior a la máxima. Estos últimos son aquellos que laboran menos de 5 días consecutivos y tienen descansos menores a 2 días consecutivos, o que laboran más de 5 días consecutivos, pero sí descansan 2 o más días (Art. 3). Si el horario de trabajo no se encuadra en estos casos, las horas de trabajo pueden ser acordadas entre las partes respetando las normas de la jornada máxima.

Sin embargo, las protecciones ofrecidas para proteger el empleo estable resultan insuficientes, degenerando el contrato a tiempo parcial en un contrato por horas. Cabe destacar que el contrato a plazo fijo y las jornadas especiales no constan en el Código del Trabajo, solo en este acuerdo, al ser contrarias a los derechos consagrados en la Constitución y tratados internacionales. La falta de protecciones y la permanencia en el tiempo de las condiciones especiales impuestas atenta contra los principios de irrenunciabilidad, intangibilidad y protector. La preexistente desigualdad entre las partes se ahonda, al no indicar qué mecanismos de control contra abuso se activarán ante posibles abusos o simulaciones. Por estos motivos, se han planteado demandas por inconstitucionalidad contra este acuerdo; sin embargo, sus efectos se están produciendo en el tiempo.

IV. JURISPRUDENCIA CONSTITUCIONAL.

1. Sentencia Constitucional N.º 49-20-IN/25 y acumulados.

Esta sentencia del 14 de febrero de 2025 se pronunció sobre la inconstitucionalidad total y condicionada de figuras como el contrato emergente, creadas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19. La decisión declara la inconstitucionalidad de nuevas modalidades y acuerdos laborales y demás artículos desarrollados en el Reglamento de dicha Ley (2025, págs. 134 y 135). Además de producirse sin efectos retroactivos, llegó tarde en la salvaguardia de los derechos, evidenciando la desprotección de los derechos humanos laborales en tiempos de crisis.

2. Sentencia 20-20-IN/25 y acumulados.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, analizada en acápite anteriores, permitió que se desarrolle normativa de inferior jerarquía en torno a sus preceptos. Si bien fue declarada inconstitucional posteriormente, produjo efectos durante 5 años, motivando la creación de normativa y reformas sucesivas. Este es el caso del Decreto Ejecutivo No. 1053 que dispone la reforma al Reglamento de la LOSEP con respecto a las jornadas especiales en el sector público. Este cambio motivó

a la creación del Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-117 que reguló esta jornada diferenciada para los trabajadores públicos. En la LOSEP, sí existen jornadas especiales aplicables a trabajos nocturnos, insalubres o peligrosos. No obstante, se pretendía deformar esta figura de tal forma que se pudiera reducir la jornada laboral y por consiguiente las remuneraciones. Al crear una nueva modalidad de jornada de trabajo que afecta derechos laborales, se declaró esta norma inconstitucional por la forma, al vulnerar el principio de reserva de ley (2025, pág. 30). Lamentablemente, este fallo resultó insuficiente, puesto que no la Corte Constitucional omitió pronunciarse sobre las cuestiones de fondo con respecto a los derechos potencialmente vulnerados. Además, los efectos de la sentencia se modularon hacia el futuro, por lo que las afectaciones y vulneraciones se produjeron en forma legal, pero inconstitucional.

V. CONVENIOS DE LA OIT RATIFICADOS POR ECUADOR RELACIONADOS CON LA JORNADA LABORAL.

La legislación ecuatoriana reconoce la jerarquía máxima a los tratados y convenios internacionales en materia de derechos humanos que sean más favorables que los reconocidos por el derecho interno. Estos deberán ser interpretados considerando principios constitucionales como *pro homine*, no restricción de derechos, aplicabilidad directa e inmediata de las normas constitucionales, y de cláusula abierta de los tratados de derecho internacional (Asamblea Constituyente del Ecuador, 2008, Art. 417). En segundo lugar, dentro de la pirámide kelseniana de jerarquía normativa, se encuentra el resto de los tratados y convenios internacionales, siendo considerados como parte del bloque de constitucionalidad de este país.

Contrario sensu, tenemos la internacionalización del derecho constitucional, en que se agregan las normas y principios internacionales a la normativa nacional. En opinión de Gonzalo Aguilar Cavallo, el proceso de internacionalización de derechos humanos “debe conducir a asegurar que las Constituciones sean los instrumentos más eficaces posibles para garantizar del modo y en el grado más elevado los derechos humanos, tanto de individuos como de grupos y pueblos” (2007, p. 231). La Constitución ecuatoriana (2008, Art. 84) otorga a los órganos con potestades normativas (como la Asamblea Nacional) la obligación de adecuar,

formal y materialmente, leyes y normas jurídicas que estén previstas en tratados internacionales para garantizar la dignidad del ser humano, sin que estas reformas atenten contra derechos. La Corte Constitucional también tiene la facultad de realizar el control de constitucionalidad y convencionalidad de las normas, con el fin de determinar que no existan contradicciones entre una norma interna y una norma constitucional o de índole internacional. Por ejemplo, el Convenio 047 de la OIT sobre las 40 horas de trabajo no fue suscrito por el Ecuador cuando se expidió. Sin embargo, el desarrollo progresivo de la normativa interna logró esta conquista de derechos. La influencia de la Organización Internacional del Trabajo se vio reflejada en estas normas que persiguen el reconocimiento de derechos más favorables, sin importar su fuente.

La importancia de los Convenios de la OIT radica en la comprensión de las obligaciones adquiridas en relación con la jornada laboral, siendo pertinente analizar aquellos ratificados por Ecuador.

1. **Convenio 111, sobre la discriminación (empleo y ocupación) y Convenio 100, sobre igualdad de remuneración.**

Estos Convenios buscan la equiparación de las relaciones laborales, de tal forma que se evite cualquier tipo de discriminación que pueda menoscabar derechos (Organización Internacional del Trabajo, 1958, Art. 1). Sin embargo, la diferenciación de categorías entre trabajadores por la inevitable comparación de condiciones laborales y beneficios provenientes de trabajar a tiempo completo. Estas decisiones se tornan discriminatorias, impactando aún más cuando la remuneración pagada por la cantidad de horas laboradas no otorga la estabilidad necesaria para vivir en condiciones de dignidad. Sobre todo, se busca que se respeten las condiciones de trabajo sin que implique:

- Diferencias de remuneración: cumplir el principio “igual trabajo, igual remuneración”.
- Modificaciones indebidas a la jornada de trabajo previamente pactada, produciendo inseguridad en la estabilidad del vínculo laboral.
- Descansos a libre determinación de los empleadores, impuestos coercitivamente o determinados por acuerdos unilaterales.

- Disminución del valor a pagar por vacaciones no gozadas, al disminuirse el sueldo por una rebaja en las horas trabajadas.
- Menor aporte a la seguridad social por trabajar menos de 40 horas semanales, aplicando los turnos y jornadas especiales o la distribución diferente de la jornada laboral.
- Precautelar la seguridad en el empleo de quienes adolecen de condiciones diferenciadoras propensas a una mayor vulnerabilidad (mujeres, personas LGBTI+, discapacitados, jóvenes, indígenas, afrodescendientes, etc.).

2. Convenio 101 sobre las vacaciones pagadas (agricultura).

El Convenio 101 tiene como objetivo la regulación de las vacaciones de quienes laboran en el sector agrícola. Por las características de este sector, los contratos celebrados suelen ser por temporadas, padeciendo de desregulaciones de las condiciones laborales. Por este motivo, la Organización Internacional del Trabajo se pronuncia al respecto, resultando importante destacar el artículo quinto de este texto, cuyo tercer inciso indica:

“Cuando fuere pertinente, se deberán prever, de conformidad con el procedimiento establecido para la reglamentación de las vacaciones pagadas en la agricultura:

[...] c) unas vacaciones proporcionales o, en su defecto, una indemnización compensatoria, si el período de servicio continuo de un trabajador no le permite aspirar a vacaciones anuales pagadas, pero excede de un período mínimo determinado de conformidad con el procedimiento establecido.” (1952, Art. 5)

Este derecho se ha planteado buscando la igualdad y no discriminación, además de ser una garantía de protección a aquellos trabajadores cuyas horas laboradas no completan la jornada máxima semanal.

3. Convenio 106, sobre el descanso semanal (comercio y oficinas).

La relación intrínseca entre la jornada máxima y el descanso semanal obliga a destacar el rol de las regulaciones internacionales. Este convenio, en su artículo 8, permite excepciones temporales totales o parciales al descanso por los siguientes motivos:

(a) en caso de accidente o grave peligro de accidente y en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que deban efectuarse en las instalaciones, pero solamente en lo indispensable para evitar una grave perturbación en el funcionamiento normal del establecimiento;

(b) en caso de aumentos extraordinarios de trabajo debidos a circunstancias excepcionales, siempre que no se pueda normalmente esperar del empleador que recurra a otros medios;

(c) para evitar la pérdida de materias perecederas.

[...] 3. Cuando se autoricen excepciones temporales en virtud de las disposiciones de este artículo, deberá concederse a las personas interesadas un descanso semanal compensatorio de una duración total equivalente por lo menos al período mínimo previsto en el artículo 6. (1956, Art. 8)

En comparación con lo contemplado en el Código del Trabajo, solo las dos primeras causales se asemejan a los estándares internacionales. Sin embargo, los empleadores pueden acogerse a ellas siempre que se cumpla con la temporalidad de la medida. Se diferencian sobre todo en que las causales del Art. 52 del CT son para el trabajo los sábados y domingos, y pueden ser de carácter permanente.

4. Convenio 153, sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera).

Este convenio se encuentra pendiente de revisión, al perder relevancia con el transcurso del tiempo. En éste se regulaba la duración de trabajo y sus pausas, con una duración máxima semanal de 48 horas (1979, Art. 6). Por ende, las disposiciones normativas ecuatorianas prevén condiciones laborales más favorables; por lo tanto, se aplica la norma más beneficiosa.

5. Convenio 029 sobre el trabajo forzoso, Convenio 105 sobre abolición del trabajo forzoso y Convenio 182 sobre las peores formas de trabajo infantil

Se mencionan estos Convenios puesto que las jornadas máximas de trabajo surgen de los abusos históricamente producidos por el trabajo forzoso, la esclavitud y demás prácticas análogas.

A pesar de las bondades de mantener un sistema mixto de internacionalización y constitucionalización de normas, el Estado como garante de derechos últimamente desconoce sus obligaciones de protección y respeto. Al realizar una revisión de los tratados de la OIT suscritos por Ecuador, resulta impactante la baja ratificación de aquellos que tratan sobre las condiciones de trabajo. El olvido hacia el deber estatal de garantizar derechos obliga a exigir la aplicación de un plan progresivo que elimine aquellas barreras que impidan el goce y ejercicio de los derechos (Melish, 2003, p. 176). Por ello, se torna urgente una adopción de políticas públicas proteccionistas hacia los derechos humanos laborales, en complicidad con acciones concretas que aseguren el cumplimiento de la normativa actual (Ferrer Mac-Gregor & Pelayo Moller, 2012, p. 154). Estas acciones y omisiones flagrantemente coadyuvan a la insatisfacción de necesidades básicas, atentando contra la dignidad humana.

Por los motivos antes expuestos, la OIT se pronuncia sobre estos temas a través de sus recomendaciones. Si bien no son vinculantes, contribuyen en la comprensión del alcance de los Convenios y Protocolos suscritos.

Tabla 1
Recomendaciones de la OIT vigentes relacionadas con la jornada laboral

#	Recomendación	Año
R008	Recomendación sobre las horas de trabajo (navegación interior)	1920
R013	Recomendación sobre el trabajo nocturno de las mujeres (agricultura)	1921
R098	Recomendación sobre las vacaciones pagadas	1954
R103	Recomendación sobre el descanso semanal (comercio y oficinas)	1957
R116	Recomendación sobre la reducción de la duración del trabajo	1962
R182	Recomendación sobre el trabajo a tiempo parcial	1994

Nota. Datos tomados de la página web de la Organización Internacional del Trabajo (2024).

Tabla 2
Recomendaciones de la OIT en estado de obsolescencia, aunque siguen vigentes

#	Recomendación	Año
R047	Recomendación sobre las vacaciones pagadas	1936
R080	Recomendación sobre el trabajo nocturno de los menores (trabajos no industriales)	1946
R161	Recomendación sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera)	1979

Nota. Datos tomados de la página web de la Organización Internacional del Trabajo (2024).

Tabla 3
Recomendaciones de la OIT que han sido derogadas o superadas

#	Recomendación	Año
R007	Recomendación sobre las horas de trabajo (pesca)	1920
R018	Recomendación sobre el descanso semanal (comercio)	1921
R021	Recomendación sobre la utilización del tiempo libre	1924
R036	Recomendación sobre la reglamentación del trabajo forzoso	1930
R037	Recomendación sobre las horas de trabajo (hoteles, etc.)	1930
R038	Recomendación sobre las horas de trabajo (teatros, etc.)	1930
R039	Recomendación sobre las horas de trabajo (hospitales, etc.)	1930
R049	Recomendación sobre las horas de trabajo a bordo y la dotación	1936
R064	Recomendación sobre el trabajo nocturno (transporte por carretera)	1939
R065	Recomendación sobre los métodos para reglamentar las horas de trabajo (transporte por carretera)	1939
R066	Recomendación sobre el descanso (conductores de coches particulares)	1939
R093	Recomendación sobre las vacaciones pagadas (agricultura)	1952
R109	Recomendación sobre salarios, horas de trabajo a bordo y dotación	1958
R187	Recomendación sobre los salarios, las horas de trabajo a bordo y la dotación de los buques	1996

Nota. Datos tomados de la página web de la Organización Internacional del Trabajo (2024).

Se puede interpretar de estos datos que muchas de las recomendaciones sobre la jornada laboral y demás condiciones han sido superadas y han evolucionado favorablemente. Sin embargo, la normativa derogada sigue manteniendo su pertinencia para un estudio histórico como éste.

VI. ¿FLEXIBILIDAD O FLEXIBILIZACIÓN?

La problemática en distinguir un término del otro consiste en sus límites: encontrar el equilibrio para salvaguardar la estabilidad laboral sin descuidar la continuidad operativa de la empresa. Las crisis multidimensionales sirven como la justificación más plausible para la admisión de políticas públicas laborales en favor de condiciones flexibles de trabajo. Ello torna indispensable la ponderación de derechos para determinar si estas normas implican una renuncia a los derechos adquiridos o por lo contrario protegen la relación laboral.

El estado de subordinación económica del trabajador se define como “la necesidad de subsistencia [que] hace que el trabajador -por apremios económicos- acepte las condiciones salariales que le impone el patrón” (Rubinstein, 1983, p. 70). Ese es el motivo por el que aceptan condiciones laborales inferiores a las establecidas en la Ley. El trabajo como fuente de ingresos principal subordina a quien presta sus servicios en forma dependiente, ajustando sus expectativas salariales para mantener la estabilidad económica familiar. Por eso, los acuerdos de fijación de jornada de trabajo suelen ser unilaterales, aceptando condiciones regresivas o injustas para preservar el puesto. Estos atentados a la estabilidad de las condiciones laborales olvidan que cada decisión en favor de la empresa tiene un costo humano (Cedeño Espinoza, 2025, p. 18). Esto puede producirse con mayor facilidad cuando los cambios van hacia el extremo, negociando el trabajo asalariado como una mercancía o un pasivo económico. El valor subjetivo del trabajo se reduce a números, mientras su bienestar se intercambia por una remuneración desproporcionada frente a los resultados económicos de la empresa. La flexibilidad y protección no son términos excluyentes, lo que puede beneficiar futuras regulaciones normativas más garantistas a los derechos adquiridos. Los extremos son los que hay que evitar, porque el Derecho Laboral debe amparar proteccionistamente cuando los abusos llegan a la magnitud de indefensión.

VII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se puede concluir que la involución normativa y jurisprudencial presentada compila una historia de flexibilizaciones laborales que continúa gestándose. A medida que la sociedad avanza, será responsabilidad de los trabajadores el man-

tenimiento de los derechos adquiridos por sus antecesores. Resulta indispensable rechazar la normalización de la desregulación de los derechos laborales, sobre todo en tiempos de crisis. La lucha por los derechos no debe ampararse en la espera de una declaratoria de inconstitucionalidad ni en una posible derogatoria de leyes contrarias. Mas bien, se debe propiciar la negociación individual y colectiva de mejores condiciones de trabajo y resistirse contra aquellas que no cumplan con el umbral mínimo de protección necesario para el bienestar familiar. La estabilidad del trabajador no debe ser el primer sacrificio cuando la empresa desea aminorar costos, sino más bien una inversión en el talento humano excepcional. Por ello, el futuro del trabajo requiere efectivizar, a través de garantías y de políticas públicas, el amparo del núcleo esencial de los derechos laborales en su máxima expresión posible. Por estos motivos, se propone mejorar la normativa laboral actual dotándola de mayor claridad jurídica, además de accionar sus mecanismos de cumplimiento forzoso en sujeción a los derechos consagrados en la Constitución. Los derechos laborales no son permanentes; por eso se han luchado, conquistado, ejercido y defendido en las calles para que no desaparezcan por decisiones políticas e intereses corporativos.

48

Se requiere un control o equilibrio de las relaciones que incentive el empleo pleno, una remuneración considerada justa para ambas partes y adaptarse a modalidades flexibles. Los conflictos laborales -tanto históricos como actuales- requieren de soluciones proyectables al futuro del mundo del empleo. En una época marcada por desafíos como el auge de la inteligencia artificial, conviene a las partes ajustar sus expectativas a tal punto que las relaciones laborales se fortalezcan. El trabajo flexible constituye una alternativa laboral viable, siempre que se desarrolle bajo condiciones de justicia, equidad, y respeto a la armonía de los pactos sociales. Cuando los intereses se encuentran en su balance ideal, se permite al Derecho Laboral el cumplimiento de su función reguladora y protectora, constituyéndose como un pilar fundamental dentro de los sistemas jurídicos mundiales. Por ello, los desafíos contemporáneos del Derecho Laboral exigen la construcción de un equilibrio que garantice la transformación del empleo y la progresividad de los derechos y condiciones laborales.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- Acuerdo Ministerial MDT-2026-059. Que regula el procedimiento de autorización de turnos u horarios especiales de trabajo. 27 de febrero de 2026. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2026/03/2.7-ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2026-059.pdf>
- Aguilar Cavallo, G. (2007). La internacionalización del Derecho Constitucional. *Estudios Constitucionales*, 5(1), 223–281. http://bivicke.corteconstitucional.gob.ec/bases/biblo/texto/Revista_CECOCH/revista-ano5-1-8.pdf
- Cedeño Espinoza, A. M. (2025). El costo humano de la fortuna de Jeff Bezos: los trabajadores de Amazon. *AIS: Ars Iuris Salmanticensis*, 13(1), 11–21. <https://doi.org/10.14201/ais20251311121>
- Código Civil de la República del Ecuador [CC]. Imprenta de los Huérfanos de Valencia. 3 de diciembre de 1860.
- Código del Trabajo [CT]. Suplemento de Registro Oficial No. 167 del 16 de diciembre de 2005.
- Constitución de la República del Ecuador [Const]. Registro Oficial No. 449. 20 de octubre 2008. https://esacc.corteconstitucional.gob.ec/storage/api/v1/10_DWL_FL/e2NhcNBlDGE6J3RyYW1pdGUyMDIzJywgdx-VpZDonYWVmM2NmNDQtMzBlNy00YTJlLTlkYTUuZGJl-MzVlOWFhNDQlLnBkZid9
- Constitución Política de la República del Ecuador [Const]. Registro Oficial No. 138 del 26 de marzo de 1929.
- Convenio 101 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las vacaciones pagadas (agricultura). 4 de junio de 1952.
- Convenio 106 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el descanso semanal (comercio y oficinas). 5 de junio de 1956.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 4 de junio de 1958.
- Convenio 153 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera). 6 de junio de 1979.

Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 20-20-IN/25; 1 de mayo de 2025.

Corte Constitucional del Ecuador. Sentencia No. 49-20-IN/25; 14 de febrero de 2025.

Decreto Legislativo de 1916. Que reforma el Código de Policía de 1906. 4 de septiembre de 1916.

Decreto No. 24. Registro Oficial No. 232 del 8 y 9 de septiembre de 1939.

Decreto No. 249. Que fija en 40 horas semanales la Jornada de Trabajo. 11 de agosto de 1980. Registro Oficial No. 249.

Decreto s/n. Que establece que los empleados particulares tienen derecho al descanso en las tardes del sábado. 20 de noviembre de 1934. Registro Oficial No. 232.

Ermida Uriarte, O. (1992). La Flexibilidad del Derecho Laboral en algunas experiencias comparadas. *Ius et veritas*, (4), 12–19.

Ferrer Mac-Gregor, E., & Pelayo Moller, C. M. (2012). La obligación de “respetar” y “garantizar” los derechos humanos a la luz de la jurisprudencia de la Corte Interamericana. *Estudios Constitucionales*, 2(10).

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19. 22 de junio de 2020. Registro Oficial No. 229.

Ley Orgánica Reformatoria a diversos cuerpos legales para garantizar los derechos laborales de las personas con discapacidad, enfermedades raras, huérfanas, catastróficas y de alta complejidad y sus sustitutos. 20 de junio de 2025. Quinto Suplemento de Registro Oficial No. 64.

Ley Orgánica Reformatoria a varias leyes para la Defensa y Garantía de los Derechos Individuales y Colectivos de los Trabajadores. 1 de febrero de 2023. Suplemento de Registro Oficial No. 232.

Melish, T. (2003). *La protección de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos: Manual para la presentación de casos*. Centro de Derechos Económicos y Sociales (CDES) y Orville H. Schell, Jr. Center for International Human Rights Yale Law School.

- Montero Aguilar, A. N., & Condori Acevedo, A. R. (2025). Los principios del Derecho del Trabajo en el contexto actual. *Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 25(32), 25–62. <https://doi.org/10.56932/laborem.25.32>
- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *NORMLEX Information System on International Labour Standards*. Lista de los instrumentos por tema y estatus. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12030:0::NO::
- Paseo Cosmopolis, M. (1996). Flexibilización y Regulación. *Themis - Revista de Derecho*, (34). <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11829/12396>
- Raso Delgue, J. (1993). Flexibilización: ¿desregulación o adaptación del Derecho del Trabajo? *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, (87). http://www.ulpiano.org.ve/revistas/bases/artic/texto/RDUCV/87/rucv_1993_87_383-418.pdf
- Rubinstein, S. (1983). *Diccionario de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, con legislación, fallos plenarios y citas de doctrina* (Ediciones Depalma).