



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE
DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA**

TEMA:

**“AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DURANTE LOS
MESES DE PANDEMIA Y LA APLICACIÓN DE LA LEY HUMANITARIA ANTE
ELLO”.**

AUTORA:

GABRIELA ANDREA GARCÉS NIOLA

TUTORA:

AB. JEIMMY LISSETTE SAAVEDRA ORDOÑEZ MGTR.

GUAYAQUIL

2023



REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: “AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DURANTE LOS MESES DE PANDEMIA Y LA APLICACIÓN DE LA LEY HUMANITARIA ANTE ELLO”.	
AUTOR/ES: GABRIELA ANDREA GARCÉS NIOLA	REVISORES O TUTORES: ABG. JEIMMY SAAVEDRA
INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD LAICA “VICENTE ROCAFUERTE” DE GUAYAQUIL	Grado obtenido: ABOGADA
FACULTAD: FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO	CARRERA: DERECHO
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2023	N. DE PAGS: 83 páginas
ÁREAS TEMÁTICAS: DERECHO	
PALABRAS CLAVE: Trabajador, Despido Intempestivo, Empleador, Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, Derechos, Pandemia.	
RESUMEN: El objetivo de este proyecto de investigación es reconocer la afectación de los derechos de los trabajadores, como consecuencia de la pandemia mundial por Covid-19, la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria y situación real sobre lo estipulado y lo ejecutado durante estos meses con los trabajadores despedidos con una remuneración no	

equivalente al tiempo trabajador. El enfoque social, económico y político, más no el enfoque de garantizar el derecho de los trabajadores.

De modo que basándose en las normas dictadas durante la emergencia sanitaria beneficiaron a aquellos empleadores que aprovecharon para despedir de forma intempestiva a sus colaboradores sin una remuneración justa y convirtiendo en un caos incluso el ámbito psicológico-familiar de cada afectado.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono:	E-mail:
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN: UNIVERSIDAD LAICA “VICENTE ROCAFUERTE” DE GUAYAQUIL	Msc. Diana Almeida Aguilera, Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho daguilera@ulvr.edu.ec Msc. Cristina Franco Cortázar, Directora de la Carrera de Derecho Teléfono: 2595500 Ext. 233 E-mail: cfrancoc@ulvr.edu.ec	

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO

GARCES NIOLA GABRIELA ANDREA

INFORME DE ORIGINALIDAD

7%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

3%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE



FUENTES PRIMARIAS

1

repositorio.ug.edu.ec

Fuente de Internet

3%

2

dspace.unl.edu.ec

Fuente de Internet

1%

3

1library.co

Fuente de Internet

1%

4

[Submitted to Universidad Catolica De Cuenca](#)

Trabajo del estudiante

1%

5

www.iess.gob.ec

Fuente de Internet

1%

6

repositorio.unemi.edu.ec

Fuente de Internet

1%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

La estudiante egresada GABRIELA ANDREA GARCÉS NIOLA, declaro bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, **“AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DURANTE LOS MESES DE PANDEMIA Y LA APLICACIÓN DE LA LEY HUMANITARIA ANTE ELLO”**, corresponde totalmente a la suscrita y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedemos los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor

Firma: 
GABRIELA ANDREA GARCÉS NIOLA
C.I. 0954153508

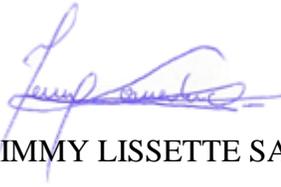
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación **“AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DURANTE LOS MESES DE PANDEMIA Y LA APLICACIÓN DE LA LEY HUMANITARIA ANTE ELLO”** designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: **“AFECTACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DURANTE LOS MESES DE PANDEMIA Y LA APLICACIÓN DE LA LEY HUMANITARIA ANTE ELLO”**, presentado por la estudiante GABRIELA ANDREA GARCÉS NIOLA como requisito previo, para optar al Título de **ABOGADA DE LOS JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:



AB. JEIMMY LISSETTE SAAVEDRA ORDOÑEZ MGTR.

C.C. 0930266010

AGRADECIMIENTO

Primero a Dios, porque gracias a su voluntad, amor y misericordia nos encontramos con vida, a pesar de haber pasado por una crisis sanitaria mundial, sobrevivimos para contar nuestras experiencias y hablar sobre aquellos que ya no nos acompañan. Quiero agradecerles a mis padres, que con su esfuerzo, apoyo y dedicación han sabido guiarme por el camino correcto para cumplir mis sueños y luchar por lo que anhelo, gracias a mis compañeros por las vivencias y experiencias profesionales adquiridas y compartidas durante la carrera, gracias a mi novio que me motivaba a diario.

Gracias a mi tío David Niola, quien contribuyó a mi educación con un regalo que facilitó el desarrollo de mi proyecto final.

Gracias a los Abogados por su paciencia, dedicación y amor por enseñarnos, son el elemento clave para nuestra formación como profesionales.

DEDICATORIA

Ésta es mi parte favorita, este proyecto de titulación está inspirado en muchas personas, principalmente en mi mamá, quien durante los meses de pandemia laboró aun estando en casa y no recibió remuneración alguna, no solo ella, sino también todas aquellas personas que pasaron por momentos duros en sus hogares a causa de la pandemia, quienes no solo debían preocuparse por temas laborales, se preocupaban por temas sociales y psicológico, aquellos que lo lograron, fueron mi motivación para esta tesis, pero aquellos que partieron, tienen mi admiración por luchar hasta el final.

Mi fuente de inspiración es la persona que puede, con una sola palabra, hacerme cambiar de parecer o de decisión, mi padre. Mi padre ha estado toda la vida conmigo, en cada momento importante, por lo esporádico de su trabajo ha compartido más tiempo conmigo, él y ella son la inspiración de todos mis logros.

Mi novio y futuro esposo Joel, que desde que llegó a mi vida me dio una razón para no estancarme y cumplir mis metas, me enseñó el verdadero significado de la palabra resiliencia y a no abandonar mis sueños, aprendí con él que cada día es una nueva oportunidad de pelear y el día que dejemos de estar presentes en este mundo, ese día podremos decir que ganamos la batalla.

A mi compañera Doris Pérez, que jamás ha dudado un minuto en ayudar a los demás compartiendo sus conocimientos.

Por último y más importante, le dedico mi trabajo, esfuerzo, noches en vela, amor y sacrificio para terminar esta tesis, a mi hija, la cual desde mi vientre me motivó a concluir mis pendientes desde que supe de su existencia.

ÍNDICE GENERAL

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO	iv
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	v
PATRIMONIALES	v
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	vi
AGRADECIMIENTO	vii
DEDICATORIA.....	viii
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	2
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	2
1.1. Tema: Afectación de los derechos de los trabajadores durante los meses de pandemia y la aplicación de la Ley Humanitaria ante ello.....	2
1.2. Planteamiento del problema.....	2
1.3. Formulación del problema	3
1.4. Sistematización del problema	4
1.5. Objetivo general.....	4
1.6. Objetivos específicos	4
1.7. Justificación de la investigación	4
1.8. Delimitación del problema.....	5
1.9. Idea a Defender.....	6
1.10. Identificación de variables	6
1.11. Línea de Investigación Institucional/Facultad.	6
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO	7
2.1.1. Antecedentes.....	7
2.1.2. Nacimiento de los derechos de los trabajadores	9
2.1.3. Creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria	13
2.1.4. Beneficio de las medidas emergentes aplicadas	15
2.1.5. Primeros acuerdos publicados en torno a la emergencia sanitaria.....	16
2.1.6. Teletrabajo	16

2.1.7.	Consecuencias del confinamiento durante emergencia sanitaria	19
2.1.8.	Horas laborales para el trabajador según el Código de Trabajo	20
2.1.9.	Estabilidad Laboral durante la pandemia.....	21
2.1.10.	Tipos de despidos	22
2.1.11.	Casos mediáticos durante la pandemia	23
2.2.	Marco Conceptual.....	25
2.3.	Marco Legal.....	29
2.3.1.	Constitución de la República del Ecuador	29
2.3.2.	Código del Trabajo	32
2.3.2.1.	Elementos del contrato del trabajo.....	32
2.3.2.3.	Causas de terminación de la relación laboral	33
2.3.2.4.	Desahucio por parte del trabajador	34
2.3.3.	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.....	34
2.3.4.	Teletrabajo	38
2.3.5.	Decreto Ejecutivo N° 1017	39
2.3.6.	Acuerdo Ministerial N° 076-2020	40
2.3.7.	Acuerdo Ministerial N° 077-2020	41
2.3.8.	Acuerdo Ministerial N° 081-2020	42
2.3.9.	Legislación Comparada	42
CAPÍTULO III		45
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		45
3.1.	Metodología.....	45
3.2.	Tipo de investigación.....	46
3.3.	Enfoque de la investigación.....	46
3.4.	Técnica e instrumentos	47
3.5.	Población	48
3.6.	Muestra	48
3.7.	Análisis de resultados	49
3.7.2.	Entrevistas.....	56
CONCLUSIONES.....		63
RECOMENDACIONES		65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		67
ANEXO		70

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	48
Tabla 2 Declaración de insolvencia.....	49
Tabla 3 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	50
Tabla 4 Afectación de los Derechos del Trabajador.....	51
Tabla 5 Modalidad de teletrabajo	53
Tabla 6 Incremento de juicios por despido intempestivo	54
Tabla 7	56
Tabla 8	58
Tabla 9	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Declaración de insolvencia	49
Figura 2 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	51
Figura 3 Afectación de los Derechos del Trabajador	52
Figura 4 Modalidad de teletrabajo.....	53
Figura 5 Incremento de juicios por despido intempestivo.....	55

RESUMEN

El objetivo de este proyecto de investigación es reconocer la afectación de los derechos de los trabajadores, como consecuencia de la pandemia mundial por Covid-19, la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria y situación real sobre lo estipulado y lo ejecutado durante estos meses con los trabajadores despedidos con una remuneración no equivalente al tiempo trabajador. El enfoque social, económico y político, más no el enfoque de garantizar el derecho de los trabajadores.

De modo que basándose en las normas dictadas durante la emergencia sanitaria beneficiaron a aquellos empleadores que aprovecharon para despedir de forma intempestiva a sus colaboradores sin una remuneración justa y convirtiendo en un caos incluso el ámbito psicológico-familiar de cada afectado.

En el trabajo propuesto, se mencionan casos que durante el estado de excepción se dieron a conocer, debido a lo mediáticos que llegaron a ser, como la remuneración injusta por años trabajados, basándose en la crisis económica que atraviesan las empresas, información cierta en algunos casos, pero en otras no.

Por otro lado, los métodos de investigación aplicados para el presente proyecto han sido método deductivo, método analítico-sintético, mismos que permitieron profundizar en el desarrollo de la investigación, obteniendo resultados verificados por medio de las técnicas e instrumentos de recolección de datos como lo son la encuesta y la entrevista.

Palabras Claves: Trabajador, Despido Intempestivo, Empleador, Ley Orgánica De Apoyo Humanitario, Derechos, Pandemia.

ABSTRACT

The objective of this research project is to recognize the affectation of the rights of workers, as a consequence of the global pandemic by Covid-19, the creation of the Organic Law of Humanitarian Support and the real situation regarding what was stipulated and what was executed during these months. with workers laid off with a remuneration not equivalent to the time worked. The social, economic and political approach, but not the approach to guarantee the right of workers.

So, based on the regulations issued during the health emergency, they benefited those employers who took the opportunity to dismiss their collaborators in an untimely manner without fair remuneration and turning even the psychological-family environment of each affected person into chaos.

In the proposed work, cases are mentioned that during the state of emergency were made known, due to how mediatic they became, such as unfair remuneration for years worked, based on the economic crisis that companies are going through, true information in some cases, but not in others.

On the other hand, the research methods applied for the present project have been the deductive method, the analytical-synthetic method, which allowed us to deepen the development of the research, obtaining verified results through the techniques and data collection instruments as They are the survey and the interview.

Key words: Worker, Untimely Dismissal, Employer, Humanitarian Support Organic Law, Rights, Pandemic.

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, la humanidad ha sufrido cambios drásticos a nivel mundial, a inicios de la pandemia originada por el Coronavirus (COVID-19), uno de los sectores más afectados fue la economía de Ecuador, ya que atravesó la peor situación en años, sin turismo y sin consumidores. Razón por la cual muchas empresas se encontraron en la necesidad de cerrar sus puertas, debido a que el monto de inversión en el desarrollo de las mismas, superaba el de venta y/o producción. A causa de esto, muchos trabajadores fueron despedidos, algunos de ellos llevaban años brindando servicios a estas empresas.

Sin embargo, mediante Decreto Ejecutivo 1165 Registro Oficial Suplemento 303 de 05-oct.-2020, se aprobó el REGLAMENTO GENERAL DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO, misma que resolvería las liquidaciones de los trabajadores, la situación económica de los empresarios y la forma en la que pueden ejercer sus derechos durante los meses de pandemia. La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario fue creada con la finalidad de combatir la crisis sanitaria producida por el Covid-19, pero la misma vulnera los derechos de quienes merecían una remuneración justa por parte de la empresa para la que trabajaban, situación que se comprueba en los casos que en este proyecto de investigación se describirán.

El contenido de este trabajo de investigación, explicará las situaciones a las que se hace referencia, al mencionar que existen trabajadores que no merecían una remuneración tan baja debido a sus despidos.

Así mismo, existen quienes ni siquiera han recibido remuneración durante los meses de aislamiento, aun cuando trabajaban desde casa, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria, sustentó situaciones que permitían el mínimo pago dependiendo de su “real” situación económica, como por ejemplo el bajo recurso económico de una empresa.

Esta situación no sólo afectó la economía de los ecuatorianos, sino también el ámbito social, familiar y emocional; ya que, a causa de la misma, hubo familias que se dividieron, personas que decidieron cometer actos de suicidio, maltrato psicológico y físico por parte de sus cónyuges.

CAPÍTULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.Tema: Afectación de los derechos de los trabajadores durante los meses de pandemia y la aplicación de la Ley Humanitaria ante ello.

1.2.Planteamiento del problema

A inicios del año 2020, se detectó en Ecuador el primer caso de Coronavirus (COVID-19), por lo que el país atravesó un estado de emergencia, mismo que afectó varios sectores a nivel nacional e internacional. El Covid-19, es un virus mortal dependiendo de quién lo contraiga, inicialmente, con la llegada del virus al país, se declaró estado de excepción, mediante Decreto N° 1017¹, debido a las múltiples muertes que el país enfrentó, cifra que llegó a los 1.000 según reportes estadísticos².

El 31 de diciembre del 2019, en Wuhan (provincia de Hubei, China) se reportó una cantidad excesiva de casos de neumonía.³ Luego de ello, decretaron la presencia de este nuevo virus. En enero del 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS), comunica su apoyo por lo que, con el fin de abordar el brote, declaran estado de emergencia. Luego de unos días, la OMS informó en redes sociales la existencia de estos casos innumerables de neumonía en Wuhan, sin embargo, no habían fallecidos a causa de este virus. Por medio de redes sociales y noticias internacionales, se emitieron una serie de recomendaciones que evitarían la propagación de la neumonía que enfrentaba Wuhan.

¹ (Garcés, 2020)

² (Statista Research Department, 2022)

³ (OMS, 2020)

Varios días después, se confirmó el primer caso de Covid-19 en Tailandia, fuera del territorio de China. Según el Registro Internacional (RSI 2005), con la finalidad de determinar si el brote es de importancia internacional, por lo que se declaró que el brote por el nuevo coronavirus constituye una emergencia de salud pública de importancia internacional (ESPII).

En tan solo días, la propagación del virus abarcó a más de 7818 casos en China y otros 18 países, el riesgo mundial era muy alto, fue entonces cuando la OMS determinó que el COVID-19 es caracterizado como una pandemia. Cuando la pandemia llegó a Ecuador, uno de los sectores más vulnerados fue el sector económico, es decir las familias, las empresas y el Gobierno, como consecuencia de ello muchas empresas quebraron y otras se vieron afectadas económicamente por lo que los trabajadores de las mismas, fueron despedidos. A raíz del estado de excepción, dictado por medio de Decreto 1017, entró en estudio la creación de una nueva ley que sustenta, entre otras, las decisiones económicas del país, en 2020 entra en vigencia esta ley denominada **Ley Orgánica de Apoyo Humanitario**.

Se adaptó la modalidad “teletrabajo” para los colaboradores de las empresas que no podían parar su funcionamiento, entre los colaboradores se encontraban los que fueron despedidos sin indemnización, los que no recibieron remuneración durante los meses trabajados de manera virtual, los que no recibieron la indemnización que merecían y quienes fueron despedidos intempestivamente.

1.3. Formulación del problema

- ¿De qué manera afectaron a los trabajadores en Ecuador la pandemia por Covid-19 y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria?

1.4.Sistematización del problema

- ¿Quiénes se beneficiaron de la creación de la Ley Humanitaria?
- ¿Cómo vulneraron la situación económica y social de los trabajadores despedidos sin remuneración, basándose en la Ley Humanitaria?
- ¿Qué cambios ocurrieron en el país a raíz de los despidos masivos?
- ¿Cómo se analiza en la Ley Humanitaria la afectación a los trabajadores no remunerados durante los meses de pandemia?

1.5.Objetivo general

Analizar la creación de la Ley Humanitaria con respecto a los trabajadores afectados en la pandemia por Covid-19.

1.6. Objetivos específicos

- Establecer un antes y después de la pandemia por Covid-19, en el ámbito laboral.
- Analizar las bases sobre las que se creó la Ley Humanitaria.
- Estudiar el alcance del beneficio laboral en cuanto a la aplicación de la Ley Humanitaria durante los meses de confinamiento por Covid-19.
- Identificar las desventajas de la Ley Humanitaria.

1.7.Justificación de la investigación

Al inicio del estado de excepción a causa de la pandemia por Covid-19, los trabajadores de las empresas que se vieron afectadas, fueron despedidos de forma injusta, basándose en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria, misma que fue emitida mediante Decreto Ejecutivo 1165 con Registro Oficial Suplemento 303 de 05-oct.-2020, sin embargo quienes fueron liquidados antes de que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se aprobara, se encontraban

en situaciones deprimentes, debido a que la indemnización obtenida no representa el trabajo que los mismos habían brindado a los empleadores.

La finalidad de este proyecto de investigación es dar a conocer a los trabajadores y empleadores la forma en que la ley contribuye con sus necesidades, sin vulnerar a los más proclives. No sólo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario especifica los derechos de los trabajadores, sino también la Constitución y el Código de Trabajo. Los cuales deben ser considerados para respetar y garantizar la correcta aplicación de los mismos.

La paralización en la producción de las empresas en el país, ocasionó el despido de muchos trabajadores, algunos de ellos recibieron falsas promesas de reintegración y otros simplemente fueron despedidos con una liquidación muy por debajo del justo precio por los servicios prestados. La duración del parón fue de más de dos meses, donde la situación social y familiar de los trabajadores afectados, se vulnera de manera desenfrenada.

La mayoría de personas tienen algún familiar o conocido que haya pasado por una situación similar, por ello es necesario analizar el motivo por el cual se originó toda esta situación. Este tema es de interés público, enfocándose en las normas jurídicas que respaldan a los empleadores que realizaron este tipo de despidos masivos, aun teniendo la posibilidad económica de remunerar a los trabajadores que estando en estado de excepción, realizaron sus trabajos desde casa, gracias a la modalidad de teletrabajo regularizada en el ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181 y no se consideró dicho esfuerzo.

1.8. Delimitación del problema

Campo: Derecho del Trabajo

Área: Laboral

Delimitación espacial:

País: Ecuador

Provincia: Guayas

Cantón: Guayaquil

Delimitación temporal: Desde el mes de febrero del 2020 hasta la actualidad.

1.9. Idea a Defender

Si se realizara una reforma en la Ley de Apoyo Humanitario que se creó en la pandemia por Covid-19, en la que ambas partes, se encuentren beneficiadas en cuanto al ámbito laboral; no se vulneraran los derechos del trabajador como ha venido sucediendo.

1.10. Identificación de variables**Variable Independiente**

- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Variable Dependiente

- Derechos de los trabajadores.

1.11. Línea de Investigación Institucional/Facultad.

Dominio: Cohesión social y fortalecimiento de la institucionalidad democrática.

Línea Institucional: Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación.

Líneas de Facultad: Derecho procesal con aplicabilidad al género, la identidad cultural y derechos humanos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Marco Teórico

2.1.1. Antecedentes

La intención de esta investigación es analizar desde el punto de vista jurídico, la afectación de los derechos que tienen los trabajadores, en cuanto a los hechos acontecidos durante y después de la pandemia ocasionada por Covid-19.

El tema tratado en este proyecto de investigación se basa en sucesos acontecidos durante los últimos dos años, razón por la cual no existe gran cantidad de tesis similares referente a estos temas.

Los derechos de los trabajadores nacen por la desigualdad de trato y de remuneración en los siglos XIX y XX. En 1886, se establecieron 8 horas diarias como la jornada laboral que cada trabajador debía cumplir, lo cual produce un reconocimiento en convenios internacionales, una de las razones por la que incluso después, se empieza a conmemorar cada 1° (primero) de mayo, como el día del trabajador.

Sobre la desigualdad por escasez de recursos en el siglo XIX, uno de los autores que se pronunció, fue Eric Hobsbawm con la siguiente conclusión:

“Tres posibilidades se abrían al pobre que se encontraba al margen de la sociedad burguesa y sin protección efectiva en las regiones todavía inaccesibles de la sociedad tradicional. Podía esforzarse en: hacerse burgués, podía desmoralizarse o podía rebelarse.”⁴

⁴ (HOBSBAWM, 2011)

Siendo pocas las posibilidades que tenía el trabajador pobre, el mayor impacto recae sobre el “desmoralizarse”.

La situación que enfrenta el mundo luego de la llegada del coronavirus, dejó secuelas en todos los sectores sociales y económicos. Sobre todo, en el último mencionado, la pandemia trajo consigo un sin número de hechos catastróficos que van de la mano con la situación psicológica, social y legal de cada uno de los afectados, esta investigación se enfocará en el ámbito jurídico, en la vulneración de los derechos que por ley corresponde a los trabajadores de acuerdo a la normativa.

Es de conocimiento general que, a raíz de la pandemia, el toque de queda, el estado de excepción y la cuarentena, las empresas y los empleadores se vieron obligados a tomar decisiones en cuanto a la continuidad de sus empleados, en los gastos que representaba continuar con cada negocio y en cómo evitar la extinción de sus fuentes de trabajo. La cuarentena impidió el comercio ajeno a la salud, es decir todo aquello que no incluía protección y mantenimiento para la integridad física y/o psicológica de los seres vivos, no era considerado una necesidad en circunstancias de pandemia. Se suscitaron momentos de mucha depresión emocional, lo cual llevó a miles de personas a tomar decisiones “fáciles” como intentos de suicidio, cambios de humor que provocaron violencia intrafamiliar, femicidios, abusos, entre otras situaciones. La salida más accesible y más difícil en algunos casos, por parte de muchos empleadores, como consecuencia de los hechos enfrentados en dichos meses, fue prescindir de los servicios de su personal. Pero en otras ocasiones, estas decisiones fueron basadas en malas interpretaciones de las leyes, situación que ocasionó un impacto laboral y social, afectando los derechos que protegen a los trabajadores.

Entre las leyes utilizadas para emitir juicios de valor a favor o en contra de los trabajadores encontramos: Códigos, Acuerdos, Decretos, Estatutos, pero, sobre todo, La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, entre otras normas.

“La intensidad de la crisis evidenció que el sistema laboral en Ecuador está construido sobre la base de asunciones quiméricas desconectadas de la realidad.”⁵

2.1.2. Nacimiento de los derechos de los trabajadores

En mayo de 1886, en la ciudad de Chicago se lleva a cabo la lucha por parte de los obreros donde se desencadenaron una serie de enfrentamientos violentos dejando como resultado heridos y muertos, una de las exigencias era la reducción de las horas laborales.

Las normativas entran en vigencia a raíz de que el trabajo se convierte en una actividad diaria permanente, donde tanto el trabajador como el empleador necesitan tener respaldo de sus obligaciones, derechos, prohibiciones y bonificaciones, por lo que, con la creación de la Organización de Naciones Unidas en 1919, se internacionalizan leyes laborales.

El primero de mayo fue desde entonces declarado como el Día Internacional del Trabajo, a razón de la huelga celebrada dicho día con la intención de reducir las horas laborales a 8 horas diarias.

En Ecuador, se dicta el primer Código de Trabajo en el año 1938, mismo que rige normas para relaciones laborales entre empleador y trabajador.

“La época de formación y transformaciones sucesivas de la burguesía dependiente; la época de la descomposición de las viejas formas de existencia social de las masas explotadas y de la configuración de nuevas relaciones de clase; la época de la formación del

⁵ (ALBAN, 2020)

*proletariado y de las nuevas capas sociales; la época de la acelerada integración a la gran confrontación mundial entre las fuerzas de la revolución, dirigidas por el proletariado internacional, y las fuerzas de la contrarrevolución, dirigidas por el imperialismo norteamericano.*⁶

Con el desarrollo del capitalismo la primera modalidad exportadora fue la que Alberto Acosta consideró que se llevó a cabo en Ecuador a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, de modo que la segunda modalidad corresponde a la época de liberalismo y revolución juliana, extendiéndose hasta la década de 1940. Justo en la segunda modalidad se empieza a realizar la alianza agroexportadora financiera y dan cabida a la constitución de los primeros bancos, siendo el Banco Agrícola Comercial, el único que se encargaba de la emisión de moneda.

La precariedad individual se unifica, de forma que se conciben los sindicatos, quienes tienen como finalidad obtener mejoras en cuanto a las condiciones de los trabajadores y evitar las prácticas crueles de su ejercicio. Sin embargo, la burguesía intentaba mantener sus propias normas con la intención de beneficiar su enriquecimiento privado, buscando a como dé lugar evadir la creación de normativa laboral que respalde los derechos de los trabajadores.

La obligación de trabajo no solo se aplicaba para adultos, sino también para menores, por lo que una esperanza fue hallada en Alemania cuando por primera vez se crea la norma que regularía el trabajo infantil, dejando como resultado el incentivo de creación de otras leyes y normas que llegaron después, entre ellas, la Ley del Seguro de Enfermedad de

⁶ (Moreano, 2019)

1883, la Ley de Seguro de Accidente de Trabajo en 1884, y el Seguro contra la Invalidez y la Vejez de 1889.

El Tratado de Versalles, es un tratado de paz que se firma al finalizar la primera guerra mundial, por más de 50 países, con la intención de poner fin a la última guerra, el 28 de junio del año 1919 en Galería de los Espejos del Palacio de Versalles. A raíz de la misma, se creó la Organización Internacional de Trabajo, permitiendo que, en la primera Conferencia Internacional de Trabajo, misma que se llevó a cabo en Washington, octubre de 1919, se aprueben seis Convenios Internacionales de Trabajo, los cuales hacen referencia a jornadas en la industria, desempleo, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima para los trabajadores, trabajo nocturno de los menores en la industria y protección de la maternidad.

A medida de la creación de las normas de protección de los derechos de los trabajadores, mismos que se reconocen por medio de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948 en sus artículos 23 y 24, pero a pesar de que el Sistema Interamericano de Derechos Humanos promete garantizarles, crear mecanismos e instrumentos para la protección eficiente y eficaz de los derechos laborales, en la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos y en los informes de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos se evidencia un tratamiento apenas tangencial de los mismos.

De modo que, las demás legislaciones del continente europeo como americano, fueron creando y aprobando más normas en pro a los derechos del trabajador, permitiéndoles reconocimiento y asegurando garantías con la emisión de constituciones y códigos laborales, que especifiquen los beneficios, deberes y obligaciones tanto de los trabajadores como los empleadores también.

El trabajador tiene derechos irrenunciables y exigibles, mismos que se encuentran estipulados en el Código del Trabajo y son:

- **Afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS)**

La afiliación al Seguro Social debe ser tramitada desde el primer día de trabajo, es de vital importancia debido a la cobertura en cuanto a salud en caso de accidentes laborales. De no contar con afiliación al IESS, el empleador puede enfrentar cargos legales.

- **Percibir como mínimo el sueldo básico.**

En este año 2023, el sueldo básico tuvo un incremento de 5.8%, lo que equivale a USD 25. Por lo que el salario básico unificado, ahora es de \$450 y es el valor que los trabajadores deben percibir como mínimo según la ley por 8 horas diarias de trabajo.

- **Percibir horas extras y suplementarias**

En este caso, cuando el trabajador amerita extender su jornada laboral, la empresa se ve obligada a remunerar las horas extras y suplementarias que les autorice a sus trabajadores.

- **Gozar de beneficios sociales**

En Ecuador existe el décimo tercero y décimo cuarto sueldo, mismos que se reciben de la siguiente forma: en cuando al décimo tercero, es considerado un bono navideño que se recibe en el mes de diciembre y el décimo cuarto sueldo se recibe de forma mensual o anual dependiendo del trabajador, puede acumularlo o recibirlo mensualmente junto a su sueldo.

- **Percibir fondos de reserva a partir del segundo año**

Los fondos de reserva son una acumulación proporcional al sueldo que recibe cada trabajador, el cual cuenta con este capital o patrimonio para su retiro, se puede ahorrar o

invertir, el derecho a este fondo es a partir del mes 13 laborando consecutivamente en una empresa.

- **Tener vacaciones remuneradas**

Todos los trabajadores tienen derecho a gozar de vacaciones laborales remuneradas, razón por la cual el empleador debe darle 15 días ininterrumpidos, siempre y cuando su contrato estipule que por ley le corresponden 15 días. En caso de que el trabajador deje de prestar sus servicios a la empresa, en su liquidación debe constar el pago por esas vacaciones también.

- **Período de licencia por paternidad y maternidad**

Como lo establece el artículo 152 del Código del Trabajo, en caso de maternidad, la ley establece una licencia de 12 semanas por el nacimiento de su hija o hijo, si se trata de un nacimiento múltiple la licencia se extiende por 10 días más. En la paternidad, la licencia consta de 10 días de descanso y en caso de cesárea, se extienden 5 días más.

- **Solicitar certificados laborales**

Si el trabajador requiere de un certificado laboral por la razón que sea, la empresa debe suplir su necesidad.

- **Recibir el pago de utilidades**

En caso de que la empresa entregue utilidades anuales, todos los trabajadores de la empresa tienen derecho a recibirlas, dependiendo del reglamento interno de cada empresa.

2.1.3. Creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria

A partir de la emergencia sanitaria que la sociedad a nivel mundial atraviesa, la economía, la política y la sociedad se vieron afectadas, debido al paro mundial de las

actividades sociales, comerciales y de cualquier índole que implique el contacto físico con otros seres humanos, éste fue el motivo por el que, lo que mantenía en movimiento al mundo se desestabilizó. En Ecuador, la pandemia afectó en gran proporción la vida de los que habitan en este país, de diversas formas. Al vivir dicha situación, a manera de reactivación económica y armonía legal, se creó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Basándose en la aplicación de la Ley Humanitaria, los representantes legales de empresas y negocios, dieron por terminada la relación laboral con sus empleados, fundamentando sus decisiones en las nuevas normas, las cuales, si se estudian con detenimiento, contradice argumentos de la ley laboral vigente, afectando así, los derechos de los trabajadores.

La creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario nace con la inconformidad por parte de la población ante las reglas establecidas por la Asamblea Nacional, misma que se aprueba el 15 de mayo del 2020, con la intención de evitar la vulneración de los derechos y la vida humana a causa del Covid-19.

Desde el 2020, la vida para los seres humanos en el mundo entero ha cambiado, ya las relaciones interpersonales no son para nada similares a las de antes de la llegada de este virus, mismo que era totalmente desconocido para los profesionales a inicios del año 2020, azotó tanto a la humanidad, que por varios meses el encierro se convirtió en el diario vivir de muchos. Hubo casos excepcionales, como el de los médicos, transportistas de alimentos y medicinas, bomberos, policías, agentes de tránsito, y demás trabajadores que pertenecen a la cadena de abastecimiento y regulación de la vida humana.

Durante los primeros meses del 2020, en Ecuador, se experimentaron los peores sucesos, alterando la situación de muchas familias con la llegada del letal y desconocido virus, identificado como “Covid-19”, las redes sociales y los canales de televisión transmitían información a diario de cómo este virus destruye vidas, la angustia, la incertidumbre y la

desesperación se volvieron rutina en casi todas las familias ecuatorianas, para algunos ya no existían clases sociales, casi todos estaban igual de aterrados. Sin embargo, existieron empleadores que a pesar de la situación que atravesaba el país, no se solidarizaron con su personal de trabajo, realidad que afectó a muchas familias donde la persona encargada de proveer de alimentos, insumos de salud y demás, perdía su trabajo o no fue remunerado esos meses de teletrabajo.

2.1.4. Beneficio de las medidas emergentes aplicadas

Las primeras disposiciones legales se basan supuestamente en la protección de los derechos de los trabajadores, pero en realidad, solo beneficiaban a los empleadores y sus negocios, aun cuando los empleados sólo buscaban satisfacer las necesidades básicas de sus familias sobre todo en esta situación.

Con la pandemia y el confinamiento establecido en los Decretos N°1017 y N°1052 por el Presidente de la República Lenin Moreno Garcés, la mayoría de empleadores decidieron aprovechar la situación para reducir personal, sobrecargar de trabajo a los pocos empleados que quedaban, reducirles el salario basándose en baja producción y venta; e incluso, muchos empleadores no remuneran a sus trabajadores durante los meses de confinamiento. Fue entonces cuando los derechos de los trabajadores se vieron afectados.

El estado de excepción, es una medida legalizada que los mandatarios de un país toman cuando el mismo se encuentra sujeto a una situación de peligro en cualquier ámbito que ponga en riesgo el desarrollo de éste, como en el aspecto político, social, económico, entre otros. En Ecuador, se encuentra tipificado en el artículo 164 hasta el artículo 166 de la Constitución de la República, y la Corte Constitucional se encarga, a través del control constitucional concentrado, de garantizar el orden público, la paz social y la convivencia pacífica de los ciudadanos.

2.1.5. Primeros acuerdos publicados en torno a la emergencia sanitaria

El 12 de marzo de 2020, se publicó el Acuerdo Nro. 00126-2020, emitido por el Ministerio de Salud Pública, en el cual se declara el estado de emergencia sanitaria, el 17 de marzo del mismo año, mediante Decreto N°1017, el presidente electo estableció el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, que las entidades de la Administración Pública Central e Institucional ejecuten y controlen las limitaciones de derechos dispuestas, suspender la libertad de tránsito, asociación y reunión; toque de queda, y en el artículo 6, reza acerca del desarrollo de la jornada laboral, sobre lo cual estableció: la suspensión de la jornada laboral excepto para los sectores que ayudan a combatir la propagación del Covid-19, cadenas e industrias de alimentación, salud, servicios básicos y demás colaboradores necesarios para evitar la vulneración de la vida humana.

En el área legal, los procesos en curso debían tener una agilizada resolución, lo más necesario para que proceda la suspensión de términos y plazos a la que haya lugar, recordando siempre el principio del debido proceso, sin perjudicar a ninguna de las partes, con el objetivo de mantener el orden y la seguridad ante la calamidad que se atraviesa.

2.1.6. Teletrabajo

Luego del decreto establecido por el Presidente de la República, el teletrabajo se convirtió en el diario vivir de muchos trabajadores, fue un mecanismo utilizado de forma eficaz para muchos empleados, pero para otros, fue un verdadero caos. No todos desempeñan funciones sujetas a realizarse en modalidad de teletrabajo, por ejemplo, quienes llevan a cabo el rol de cargo y descargo de material, conducción de transportes, mantenimiento de instalaciones y demás trabajos de campo. Entre los trabajadores se encuentran madres embarazadas, adultos de más de 50 años de edad, discapacitados, jóvenes estudiantes, entre

otros. Razones por las cuales necesitan sustentar los gastos familiares y las necesidades básicas.

Posterior a que este decreto entre en vigencia, el país se convirtió en una espeluznante película de terror, donde no solo el Covid-19 destruía, sino también entre humanos, como consecuencia de las largas filas en los supermercados, la escasez de medicina, la gran demanda de personas que requerían alcohol antiséptico, guantes, mascarillas y demás implementos para salvaguardar su salud y la de su familia.

Los vendedores ambulantes se aprovecharon de la situación de los ecuatorianos, adquiriendo grandes cantidades de insumos médicos para poder revenderlos a precios más altos, se lucran de la desesperación e incertidumbre de muchas familias.

Encender la televisión y sintonizar el canal de noticias, era quizás, una de las principales formas de suicidarse en tiempos de pandemia, los canales de televisión emitían imágenes y videos de la situación en hospitales, en los pasillos de emergencia, del área de la morgue, de los cuerpos envueltos en fundas de plástico negras amarrados con cinta, los familiares llorando afuera de los hospitales por no saber si alguno de esos cuerpos le pertenecía a alguno de los suyos.

Para los empleadores, establecer el teletrabajo como un método flexible para continuar con las funciones laborales, era una excelente idea; sin embargo, para los trabajadores es una forma legal de explotación, donde se vulnera el tiempo libre y la vida personal de cada uno de ellos. Eso sin considerar que el gasto para tener los materiales necesarios sale del bolsillo del trabajador, tales como una computadora, internet, entre otros elementos básicos, los cuales la empresa brinda a los trabajadores para desempeñar sus funciones.

“Según las investigaciones realizadas, las personas que tienen TT (ya sea en casa o en diversos sitios) suelen tener jornadas de trabajo más largas, que aquellos empleados que trabajan en las instalaciones del empleador. Siendo más propensos a trabajar por las tardes (después del horario típico de trabajo) y los fines de semana, mucho más que sus compañeros que trabajan en la oficina.”⁷

Una de las desventajas del teletrabajo, es expuesta por la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, por medio de una investigación acerca de los aspectos positivos y negativos del mismo. En pandemia no sólo se ejecuta el estrés del teletrabajo por parte de los trabajadores, sino también, el de vivir en la incertidumbre de desconocer lo que al siguiente día suceda consigo o con alguno de los suyos.

Las autoridades competentes de cada Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD), a raíz del confinamiento, toman las medidas necesarias para impedir la propagación del contagio por COVID-19, solventando las necesidades alimenticias, de carácter social y demás, puesto que, con las nuevas restricciones, la circulación y el trabajo quedan reducidos a situaciones específicas.

“...el Gobierno Nacional ha tomado acciones para frenar los contagios importados. “Nadie que esté contagiado entrará por nuestras fronteras”, puntualizó. Por este motivo, indicó que ahora se debe trabajar en evitar el contagio interno y la única manera es quedarse en casa. “Solo quienes no tienen contacto con otros, están seguros de que no están contagiados”, precisó.”⁸

⁷ (LAMPERT & POBLETE, 2018)

⁸ (GOBIERNO NACIONAL, 2020)

Con este comunicado, deja por sentado que los ingresos al país tienen restricción estricta, con controles de prueba que determinen el estado de salud de cada extranjero, de cada ecuatoriano que regrese del extranjero, pero no solo se debe controlar el contagio con los que ingresan a territorio ecuatoriano, sino también, con quienes están dentro, evitando el contacto con otras personas, para de esa forma asegurarse de que son negativos ante una prueba o sospecha de contagio. Sin embargo, por la desesperación de la escasez de productos, no quedaba otro remedio que exponerse para realizar largas filas en supermercados, fábricas de productos de higiene, lugares permitidos para venta de recursos básicos como gas, intentar agilizar procesos legales que quedaban inconclusos, procesos que en varios casos, afectan la estabilidad en cuanto al lugar de residencia de familias, como es el caso de quienes están litigando la posesión de un bien inmueble, de modo que si no se resuelve dicho proceso, durante la pandemia no cuentan con un lugar donde enfrentar esta emergencia sanitaria.

2.1.7. Consecuencias del confinamiento durante emergencia sanitaria

Durante los meses de confinamiento por COVID-19, como es de conocimiento público, varias empresas, negocios y demás generadores de empleo, quebraron, así mismo, otras se enriquecieron. Uno de los casos más impactantes en Guayaquil, es el caso de “EL GRAN CHEF”, restaurante muy conocido al que la mayoría de la población guayaquileña ha asistido alguna vez, donde lo novedoso era poder consumir cualquier cantidad de alimentos por un precio determinado dependiendo de la edad, entre adultos y niños. Fue una de las tradiciones más especiales asistir a este restaurante que se mantuvo durante 17 años compitiendo en el mercado contra otros restaurantes.

El cierre del local, es según el diario El Telégrafo por medio de una entrevista con Steven Molina, representante de la empresa, consecuencia de la crisis económica causada por la pandemia, contaba con alrededor de 40 empleados, entre ellos; chefs, meseros,

repcionistas, y demás. Trabajadores que, quedan desempleados, imposibilitados de continuar con el ejercicio de sus obligaciones laborales para aportar a sus familias en esta emergencia sanitaria.

Personal que de seguro era sustento en su hogar, la crisis y el cierre, afectó no solo a los trabajadores, sino también a proveedores, a transportistas, a una cadena importante para que la alimentación sea exitosa.

En la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario también hubo medidas determinadas a favor de la sociedad, para reactivar la producción y la economía de Ecuador, como es el caso de rebajas en el pago de los servicios básicos, nuevos agendamientos para realizar pagos por obligaciones en el sector financiero, exoneración de revisiones vehiculares e incluso de las matrículas de los mismos, análisis de tasas de interés para la reactivación, en el área de inquilinato, la prórroga de pago, y demás.

Incluso con la pandemia la desigualdad se hizo notar en gran cantidad, hubo personas que no tuvieron acceso a una cama en UCI, a tratamientos, ni a medicina, en ocasiones, ni siquiera a la entrega de cuerpo a familiares para una sepultura digna; todo esto debido a la falta de recursos económicos.

Es cierto que, en cuanto a medicina no se puede asegurar que, por tener acceso a recursos económicos altos, se puede salvar la vida de una persona; sin embargo, sí es cierto que tienen más accesos a posibilidades.

2.1.8. Horas laborales para el trabajador según el Código de Trabajo

En Ecuador rige el Código de Trabajo, mismo que especifica los contratos, derechos, deberes y demás situaciones de ley relacionadas al vínculo entre el empleador y el trabajador. En el caso de los servidores públicos, se aplica la Ley Orgánica de Servicio Público,

(LOSEP), la cual refiere las obligaciones y demás para aquellos trabajadores que desarrollan actividades en la administración pública.

“La legislación laboral de Ecuador estipula que un empleado no debe trabajar más de 40 horas en una semana laboral estándar, y que cada día de trabajo no debe durar más de ocho horas. Las horas complementarias están permitidas, pero deben ser remuneradas adicionalmente en proporción al tiempo trabajado.”⁹

El Código de Trabajo, en su artículo 47 reza sobre el máximo de horas laborales que debe cumplir un trabajador, éstas son, 8 horas diarias, es decir, sin exceder de 40 horas a la semana. También se le otorga a cierto personal el derecho de realizar horas extras para beneficio de ambos, el trabajador porque su remuneración aumenta de acuerdo a las horas extras o suplementarias realizadas y el empleador porque su empresa se beneficia del trabajo extra que se ejecuta con la intención de aumentar la producción o de mejorarla.

2.1.9. Estabilidad Laboral durante la pandemia

La principal situación preocupante para la sociedad y sobre todo para los trabajadores, era la estabilidad laboral ante la vulnerable economía de sus lugares de trabajo, pero más aún, el riesgo en cuanto a la salud de ellos y de sus familiares. Por tal motivo, el Ministerio de Trabajo, decretó medidas y Acuerdos Ministeriales que otorguen a los colaboradores poner en práctica alternativas para seguir realizando sus labores de forma no presencial. Aun así, no fue una medida que garantice la estabilidad de cierto grupo de empleados, como, por ejemplo, aquellos que realizan funciones que obligatoriamente ameritan encontrarse físicamente en el lugar de trabajo. Los meseros de restaurantes es un ejemplo de que no se puede emplear teletrabajo con la intención de que conserve su trabajo.

⁹ (HUB, 2022)

2.1.10. Tipos de despidos

Los tipos de despidos de acuerdo al Código de Trabajo son:

- **Despido Procedente o Desahucio**

El despido procedente o desahucio se efectúa cuando el trabajador ha concurrido con actitudes o comportamientos reincidentes, con un incumplimiento grave y culpable. Otra de las razones por las que un despido es procedente, se da cuando una empresa se encuentra con mala economía, bajos ingresos, cuando los servicios del trabajador son innecesarios para mantener la empresa a salvo, o cuando la organización de la empresa ha cambiado.

Si el despido se da por disciplina, el trabajador no recibirá ningún tipo de indemnización, pero si el despido se da por una razón objetiva, entonces el trabajador recibirá la cantidad equivalente a 20 días por cada año trabajado, el monto será un proporcional dependiendo del tiempo que éste haya trabajado para la empresa, por ello es necesario que haya trabajado durante años completos.

La empresa debe demostrar que existen razones para que el despido sea procedente, es decir en caso de ser un despido disciplinario, la motivación para ejecutar esta decisión debe tener respaldo en llamados de atención, ya sean verbales o escritos, la reincidencia o el incumplimiento de lo encargado. Así mismo, si el despido se da por razones económicas o de organización, el empleador debe demostrar que no puede continuar con la relación laboral.

- **Despido Improcedente**

Esta forma de despido es la más común, no existen causas para un despido.

“La empresa escoge entre pagar una indemnización de 33 días por año trabajado (45 días por los años trabajados con anterioridad al mes de febrero de 2012) o la readmisión

con el pago del salario acumulado desde que se efectuó el despido hasta que se declaró improcedente (los salarios de tramitación).”¹⁰

- **Despido Nulo**

El despido nulo es el que no tiene lugar, se da por razones insustentables como discriminación (ya sea por el sexo, raza, creencia, nacionalidad del trabajador, por ejercer su derecho de huelga, entre otras), embarazo, o progreso notorio en el desempeño del trabajador despedido. Y en caso de despido nulo demostrado, la empresa debe reintegrar al trabajador a la empresa, además de pagar los valores por todo el tiempo transcurrido desde el día de su despido hasta el día de su reingreso.

Los chefs, conductores, personal de limpieza, personal de mantenimiento de áreas verdes y un sin número de trabajadores más, no pudieron desempeñar sus funciones desde la modalidad de teletrabajo, por lo que se vieron obligados a aceptar las decisiones tomadas por el empleador, como la prescindir de sus servicios.

2.1.11. Casos mediáticos durante la pandemia

A continuación, algunos de los casos que reflejan la crisis económica que atravesó Ecuador durante la pandemia, a través de despidos con remuneración injusta:

- **Caso Fábrica de Muebles Colineal**

El caso de la fábrica de muebles COLINEAL, fue de al menos 600 personas despedidas, muchos de ellos no aceptaron la liquidación por lo que interpusieron demandas en contra de la empresa. Investigaciones determinaron que la empresa pagó por impuesto a la renta más de 2 millones de dólares, lo que significa que sí contaban con dinero suficiente

¹⁰ (LOPEZ, 2018)

para remunerar a sus trabajadores, sin embargo, el pago para el personal desvinculado fue inequivalente a sus funciones.

- **Caso Confiteca**

Confiteca es una empresa muy importante que produce dulces en Ecuador, alrededor de 140 personas fueron despedidas a causa de la emergencia sanitaria, sin embargo, la voz de ellos se hizo escuchar en redes sociales, a lo que la empresa contestó que se trataba de una reestructuración, que sus decisiones estaban amparadas por la ley acogiéndose a un artículo del código de trabajo donde expresa el caso fortuito o de fuerza mayor, prometiendo a los trabajadores que cuando se estabilice económicamente, los considerarían para una posible recontractación.

- **Caso Grand Hotel Guayaquil**

Por último, el caso que más impactó y en uno de los cuales fue inspirado este trabajo de investigación, debido a la magnitud de la injusticia para este colaborador.

Segundo Ávila, es un chef que ha prestado sus servicios al hotel antes mencionado, durante 39 años. Casi 40 años entregando lo mejor de él en una empresa donde como liquidación lo hicieron acreedor de \$378,32 dólares estadounidenses, una situación indignante para todo el país, el caso se hizo muy conocido a través de medios de comunicación, ya que el monto correspondía solo a la remuneración de los días que el señor Segundo había laborado en el último mes, vacaciones y proporcionales de la décima tercera y cuarta remuneración.

Como consecuencia de la presión pública, la hija del ex trabajador se pronunció, explicando que la empresa se vio obligada a llegar a un acuerdo extrajudicial con el chef. El hotel no ha pagado impuestos a la renta desde el año 2009.

Con respecto a los casos de despidos intempestivos, el Ministerio de Trabajo registra 9175 actas de finiquito a nivel nacional desde el 12 de marzo, exactamente 1 día después de que se decreta emergencia sanitaria en el país, según un grupo de investigación Pichincha se convirtió en la provincia con más despidos (3529), siguiéndole Guayas con (2846).¹¹

Un caso muy importante que es necesario recalcar en este proyecto de investigación es el despido intempestivo por enfermedad del trabajador, es decir, el empleador no puede despedir al trabajador por haber contraído una enfermedad que incapacite de poder realizar las actividades para las que fue contratado. La importancia de dejar por sentado este punto, se debe a que durante el confinamiento hubo muchos trabajadores que contrajeron Covid-19, la cual no es una razón de peso para perder sus trabajos.

2.2.Marco Conceptual

- **Trabajador**

“Es la persona hombre o mujer, que realiza actividades laborales destinadas a obtener los medios económicos para su subsistencia, la ejecución de la tarea laboral puede realizarse en relación de dependencia cuando se celebra un contrato con el empleador, o puede ejecutarse también de forma independiente es decir cuando el trabajador produce y genera riqueza propia, sin depender de ningún empleador.”¹²

Se le atribuye esta denominación a aquella persona que presta servicios de forma intelectual o física, a cambio de una remuneración acorde al trabajo realizado. Todos los trabajadores son sometidos a obligaciones y deberes dentro de su establecimiento laboral, así mismo, sus derechos son protegidos bajo leyes emanadas en diferentes cuerpos legales.

¹¹ (LIGIA NIAMA, 2020)

¹² (PINTADO, 2013)

Quien contrata los servicios del trabajador es el empleador, quien puede ser natural o jurídico y establece las normas y reglas que se deben cumplir dentro del préstamo del servicio del trabajador. La intención del trabajador es recibir la ganancia justa para satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia.

- **Empleador**

“El empleador, es dentro de un contrato de trabajo, la parte que ofrece un puesto de trabajo, a una persona física, es decir al trabajador, para que éste preste un servicio personal bajo su dependencia, y a cambio del pago de una remuneración o de un salario establecido en forma legal.”¹³

El empleador puede ser natural o jurídico, es la persona que contrata los servicios de otra para llevar a cabo la producción de su empresa o de su necesidad. Se conoce como persona jurídica a empresas y como personas naturales a quienes en su propio nombre se encargan de actividades que la ley considera como mercantiles.

- **Derecho**

El derecho es un conjunto de normas y principios creados con la finalidad de ejercer el orden en la conducta humana.

“Toda persona tiene derecho al trabajo. El derecho al trabajo es la base para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Incluye la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado.”¹⁴

- **Contrato**

Un contrato es considerado un pacto establecido en concordancia con las partes, los contratos pueden ser establecidos de forma unilateral, bilateral o sinalagmáticos imperfectos.

¹³ (PINTADO, 2013)

¹⁴ (RED-DESC, s.f.)

Se celebran con la intención de obligarse a cumplir en cuanto a una situación, se comprenden acciones de dar algo, hacer una cosa u obra, o incluso de no hacer algo específico. Los acuerdos son de forma verbal o escrita, pero cuando se encuentran celebradas por medio de términos legales, tienen garantía de ejecutarse sanciones en caso de incumplimiento de una de las partes.

“Es imposible concebir al ser humano sin el Derecho de las Obligaciones. Esta rama del Derecho Civil permite que las personas puedan ver satisfechas sus necesidades, por lo que es importante estudiarla con cuidado.”¹⁵

Existen varios tipos de contrato, el contrato individual de trabajo es uno de ellos, comprendido entre dos sujetos, sean éstos, personas naturales o jurídicas. En dicho contrato se estipula el ejercicio de una función física o intelectual a cambio de una remuneración acorde a las actividades a realizar, mismo que debe ser celebrado de forma personalizada, por ello el nombre de “individual”.

“Es un acuerdo legal entre dos personas, empleador y empleado, por medio del cual se establecen los compromisos de prestación de servicios adquiridos por el trabajador, fijando así su remuneración, esto conforme a lo que determina la ley, las consideraciones establecidas por la compañía y quién cumple el rol de jefe.”¹⁶

Los términos legales de una empresa no pueden estar por encima de los que determina la ley, por lo que la empresa o persona natural que celebre el contrato en calidad de empleador, debe someterse a las normas legales que garantizan los derechos de los trabajadores con una remuneración y beneficios justos dependiendo del trabajo a realizar por parte del trabajador.

¹⁵ (Freyre, 2014)

¹⁶ (AMAYA, 2021)

- **Despido**

“El despido entendido de manera amplia como noción jurídica, no sólo comprende la decisión unilateral del empresario por motivos disciplinarios, sino la ruptura de la relación impuesta por el empleador al trabajador, fundándose en causas ajenas al incumplimiento contractual, es decir, la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral de quien lo emplea.”¹⁷

Varias empresas en Ecuador tuvieron que cerrar sus puertas, a causa de la emergencia sanitaria que aún atraviesa este país y el mundo entero. De acuerdo al decreto presidencial 1017, se suspendieron las actividades en la mayoría de las empresas, razón por la cual los sectores agrícolas, económicos y sociales, se vieron afectados de gran forma, de modo que muchas familias se hallaron sin el sustento diario, esto ocurrió desde el mes de marzo que se dictó el confinamiento.

Existen varias formas de terminación de relación laboral, una de ellas es por la baja voluntaria, es decir la voluntad del trabajador de abandonar. Otra de las formas de terminación de relación laboral, es el despido, en caso de despido la remuneración o indemnización depende de la razón por la cual se lleva a cabo el despido.

- **Obligaciones del trabajador**

“Conjunto de deberes contractuales que recaen sobre el trabajador en la relación laboral”¹⁸

Así como el empleador debe cumplir con sus obligaciones y garantizar los derechos de los trabajadores, también los trabajadores deben cumplir con las obligaciones estipuladas de acuerdo a la ley, tales como:

¹⁷ (LASTRA, 2011)

¹⁸ (DPEJ, 2022)

- 2) Ejecutar el trabajo en los términos, intensidad, cuidado, esmero, tiempo y lugar convenidos por medio del contrato.
- 3) Devolver los materiales que no se utilizaron y mantener en buen estado los suministros que le entregan a su cargo.
- 4) Mantener una buena actitud y conducta dentro del lugar y hora de trabajo.
- 5) Mantener a salvo y en secreto la información más importante de la empresa.

- **Prohibiciones del trabajador**

De la mano de los derechos que los trabajadores tienen, se encuentran las prohibiciones, mismas que se basan en lo que el trabajador bajo ningún concepto tiene permitido, como:

- Poner en peligro su seguridad, salud y bienestar y/o la de sus compañeros.
- Presentarse a laborar en estado etílico o bajo los efectos producidos por sustancias psicotrópicas.
- Portar cualquier clase de armas dentro del establecimiento laboral.
- Realizar colectas en el lugar de trabajo
- Hacer uso de los útiles o materiales que la empresa le haya otorgado para el uso exclusivo de las horas de trabajo, fuera del mismo.
- Cometer abandono de trabajo sin una causa legal que amerite la ausencia.¹⁹

2.3.Marco Legal

2.3.1. Constitución de la República del Ecuador

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, sobre todo es la base de la economía, utilizado como necesidad para el crecimiento personal y profesional. El estado

¹⁹ (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2022)

ecuatoriano se encarga del cumplimiento del respeto a la dignidad de los trabajadores, armonía y una vida decorosa, salario retribuido de forma justa y el ejercicio de una actividad saludable y escogido de forma libre.²⁰

La integridad de los trabajadores se respeta de forma inviolable, basándose en este artículo, el empleador que llegara a cometer un acto que vaya en contra del mismo, tendría que enfrentar las consecuencias meritorias debido a su incumplimiento de la Carta Magna.

La Constitución de la República del Ecuador, en su sección tercera menciona sobre las formas de trabajo y su retribución, donde especifica el derecho al trabajo reconocido en todas las modalidades, sea en relación de dependencia o autónoma.

También estipula los principios sobre los cuales se sustenta el derecho al trabajo, como el hecho de que estos derechos son irrenunciables e intangibles; el impulso de empleos; en caso de duda en materia laboral, se aplicarán a favor del trabajador; equilibrio entre trabajo-remuneración; un ambiente laboral seguro y adecuado para realizar las actividades por las que fue contratado el trabajador; la reintegración del trabajador que se rehabilita de algún accidente; la libre organización de los trabajadores para formar grupos como sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización; la estimulación de creación de organizaciones promoviendo el funcionamiento democrático, participativo y transparente; el sector laboral estará representado por una sola organización para efecto de la relación laboral en las instituciones del Estado; diálogo en caso de conflictos de trabajo; validación de la transacción en materia laboral, siempre y cuando no implique la renuncia de derechos y su celebración se lleve a cabo frente a una autoridad administrativa o juez competente; conciliación y arbitraje se encargará de los conflictos colectivos de trabajo; contratación

²⁰ (CRE, 2008)

colectiva; derecho a la huelga y paro; prohibición de paralización de trabajo para varias áreas, como lo especifica el artículo 326, numeral 15:

“15. Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.”²¹

Por último, reza sobre la normativa que rige para cada sector sea este público o privado.

Incluso, se especifica en el artículo antes mencionado que, la Constitución de la República del Ecuador, se hará cargo del respeto a los derechos de los trabajadores, aun cuando estén desempeñando sus funciones en el extranjero, por lo que promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de los trabajadores.

No se puede disminuir la remuneración de las personas que presten servicios y tengan discapacidad, cuando la disminución sea basada relativa a su condición.²²

“Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.”²³

El artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador también garantiza la estabilidad para las mujeres en estado de gestación y de lactancia.

La Carta Magna del Ecuador, es la base sobre la cual se fundamentan los derechos, reglamentos, decretos, acuerdos, resoluciones y todas las decisiones con respecto a

²¹ (CRE, 2008)

²² (CRE, 2008)

²³ (CRE, 2008)

elaboración de mandatos por situaciones de emergencia o por nueva creación de ley. Es decir, ninguna normativa puede estar por encima de lo que emana la Constitución.

2.3.2. Código del Trabajo

Dentro de la normativa laboral en el Ecuador, se establecen distintos derechos y obligaciones que tienen tanto el empleador como el trabajador. El empleador, sea éste, persona natural o jurídica, al momento de celebrar el contrato de trabajo con el colaborador laboral, no pueden pactar condiciones o requerimientos menores a los que el Código del Trabajo estipula. Pero si, por el contrario, los beneficios son mayores a los que establece la Ley, entonces el contrato debe respetarse tal cual como lo indiquen los lineamientos del mismo.

2.3.2.1. Elementos del contrato del trabajo

Se desglosan los siguientes elementos esenciales que ejecutan la confirmación de un contrato individual de trabajo estipulados en el artículo 8 del Código de Trabajo:

- 1) Dependencia
- 2) Prestación de servicios lícitos y personales
- 3) Remuneración²⁴

2.3.2.2. Terminación de la relación laboral

La terminación de la relación laboral, se puede dar de diferentes formas, entre ellas las más importantes para este proyecto de investigación:

- **Visto Bueno**

Según el artículo 183 del Código de Trabajo, el visto bueno es la forma unilateral de finalizar la relación laboral, por parte del empleador, es un trámite administrativo que solo

²⁴ (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2022)

llegará a instancias de Inspección de Trabajo, en los casos señalados por el abogado, de acuerdo a los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo. En los casos de visto bueno, la decisión de término de contrato por parte del empleador, se da como consecuencia de un incumplimiento o falta grave por parte del trabajador.²⁵

- **Despido Intempestivo**

En caso de despido intempestivo, el empleador se ve obligado a indemnizar al trabajador por el tiempo que prestó servicios y el despido se da sin ninguna causa legal.

Según el Art. 172 del Código de Trabajo el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

- 1) Inasistencia injustificada por más de 3 días sin una razón válida.
- 2) Incumplimiento de la normativa interna de la institución en la que se labora.
- 3) Comportamientos inmorales dentro del área laboral.
- 4) Expresiones despectivas (injurias) dirigidas al empleador u otro pariente.
- 5) Mal desempeño laboral.
- 6) Por haber iniciado una acción hacia el empleador sin fundamento legal o fáctico.
- 7) Incumplimiento de las reglas médicas y de higiene, sin justificación válida.²⁶

2.3.2.3.Causas de terminación de la relación laboral

En la mayoría de casos, la relación laboral culminó por acuerdo de ambas partes, o por las causas específicas del Código del Trabajo, en el artículo 169 del cuerpo legal se determinan las razones por las que da por finiquitado el contrato individual de trabajo mismas que se contemplan de la siguiente forma:

²⁵ (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2022)

²⁶ (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2022)

- 1) Por las causas legalmente previstas en el contrato;
- 2) Por acuerdo de las partes;
- 3) Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
- 4) Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante tanto legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
- 5) Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
- 6) Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
- 7) Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
- 8) Por voluntad del trabajador según el artículo 173; de este Código; y,
- 9) Por desahucio presentado por el trabajador.²⁷

2.3.2.4. Desahucio por parte del trabajador

El artículo 184 del Código de Trabajo, estipula que,

Se trata de desahucio cuando el término de la relación laboral la ejecuta el trabajador, realizando la notificación al empleador, ya sea de forma escrita física o por medios electrónicos, la intención del trabajador es ya no continuar con la prestación de sus servicios.²⁸

2.3.3. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

²⁷ (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2022)

²⁸ (CÓDIGO DEL TRABAJO, 2022)

Ecuador atravesó por una pandemia que, a nivel mundial estaba acabando con la vida de quienes contraen coronavirus-19, el orden legal no podía salirse más de control con respecto a los trabajadores, debido a que no podía asistir a sus lugares de trabajo, ni hacer uso de sus libertades de tránsito por miedo a contagios. La Asamblea Nacional, el 22 de junio del 2020, por medio del **Suplemento del Registro Oficial No. 229**, se pronuncia con respecto al confinamiento, decretando en vigencia la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la cual serviría como base para la toma de decisiones en cuanto a materia laboral, misma que se consideró en ese momento la más afectada por la pandemia. Con la finalidad de enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria se establecieron medidas. Entre las medidas sentadas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se encuentran las siguientes:

Art. 4.- Suspensión temporal de desahucio en materia de inquilinato

Mientras dure el estado de excepción y hasta 60 días después de su término, no se ejecutarán desahucios a arrendatarios de bienes inmuebles, sea cual sea la causal establecida en la Ley de Inquilinato, exceptuando los casos extremos donde exista peligro de destrucción o ruina de la parte del edificio que comprende el local arrendado y que sea necesaria una reparación; o en el caso del uso del inmueble para actividades ilegales.²⁹

Con la pandemia por Covid-19, los trabajadores no recibían sus pagos de forma puntual, razón por la que se vieron afectadas las necesidades del mismo y de sus familias; el pago de un monto a razón de alquiler, era casi imposible, por lo que la ejecución de este artículo es considerada un alivio en la vida de todos los arrendatarios, sin contar los casos de los arrendatarios de locales que deben demostrar que han perdido al menos un 30% con relación al mes de febrero de 2020.

²⁹ (LOAH, 2020)

Art. 8.- Extensión de cobertura del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social hará extensiva la cobertura hasta sesenta días después de lo establecido por la Ley en cuanto al cese de aportaciones. En cuanto a esto, hace referencia a los afiliados al (IESS), que se encuentren cesantes o en mora por pérdida de ingresos a partir del estado de excepción por emergencia sanitaria del Covid-19 y mientras subsista.³⁰

Art. 9.- Facilidades de pago a la seguridad social

Aquellas personas naturales que realizan actividades económicas, las micro y las pequeñas empresas, incluyendo a las empresas y cooperativas de bienes y servicios que cerraron durante el estado de excepción, si no han cancelado los valores correspondientes a los meses de marzo, abril, mayo y junio del año 2020, podrán realizarlas sin la generación de intereses, multas, ni recargos; asimismo no se generará responsabilidad patronal.³¹

En el capítulo III ibídem, menciona un espacio con medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, las cuales son:

Art. 16.- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo

David Erazo y Gabriela D'Ambrocio, describen este acuerdo como:

“La renegociación de la remuneración pactada por el trabajador con su empleador, sin que lo convenido afecte el salario básico o sectorial en relación con la jornada que corresponda al trabajador.”³²

³⁰ (LOAH, 2020)

³¹ (LOAH, 2020)

³² (CARRIÓN Y D'AMBROCIO, 2022)

En común acuerdo, los empleadores y trabajadores, pueden modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores.³³

Art. 19.- Contrato especial emergente

Este contrato se celebrará con la intención de mantener la producción y los ingresos de una empresa, es un contrato individual por tiempo definido, mismo que tendrá la validez por máximo 1 año y podría ser renovado una sola vez, por el mismo tiempo, es decir, 1 año.

“El contrato especial emergente requiere de un análisis exhaustivo por tocar aspectos sensibles de los derechos laborales.”³⁴

María Fernanda Quilapanta Chicaiza, explica mediante un trabajo de investigación la relación que tiene este articulado con el principio de estabilidad estipulado en la norma ecuatoriana.

Art. 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo

Como en este caso de la emergencia sanitaria, por eventos de fuerza mayor o caso fortuito, previamente justificados, el trabajador puede acceder a la reducción de la jornada laboral determinada por el empleador, sólo hasta el 50%, el pago de la remuneración no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción, así mismo, el pago al seguro social será cancelado con base en la jornada reducida.

Art. 21.- Goce de vacaciones

Si hay un artículo con el que se pueda evidenciar la afectación de los derechos del trabajador, es con éste. Darle la potestad a los trabajadores de hacer valer el tiempo durante

³³ (LOAH, 2020)

³⁴ (CHICAIZA, 2022)

la pandemia como vacaciones, sin diferenciar a aquellos que se mantuvieron trabajando desde casa, es realmente injusto.

Art. 22.- Prestaciones del seguro de desempleo

Aun cuando pasen a situación de desempleo los trabajadores en relación de dependencia, podrán acceder al seguro de desempleo, bajo los siguientes requisitos:

a) Acreditar 24 aportaciones acumuladas y no simultáneas en relación de dependencia, de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia;

b) Encontrarse en situación de desempleo por un período no menor a diez (10) días;

c) Realizar la solicitud para el pago de la prestación a partir del día octavo de encontrarse desempleado, y hasta en un plazo máximo de 45 días posteriores al plazo establecido en este literal;

d) No ser jubilado; y,

e) Debe verificarse previamente el aviso de salida registrado por el Empleador en el IESS.³⁵

2.3.4. Teletrabajo

Según la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, el teletrabajo es una forma de no parar el proceso de producción de una empresa, funciona a través de la comunicación entre el empleador y el trabajador con la intención de mantener la organización laboral. La comunicación se lleva a cabo sin la necesidad de la presencia física del trabajador. El teletrabajo es considerado como tal cuando los materiales y espacios para el mismo, no son otorgados por el empleador.³⁶

³⁵ (LOAH, 2020)

³⁶ (LOAH, 2020)

El objetivo de este proyecto de investigación se basa en la vulneración de los derechos laborales aun cuando la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH) determina cómo se debe llevar el proceso de teletrabajo. Sin embargo, hubo varias empresas que no siguieron las medidas establecidas por la LOAH y en el artículo 3 del ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH), reitera lo que establece el ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-181 en su artículo 5, ya que el empleador debe respetar el derecho de desconexión del trabajador, siempre y cuando ya se haya establecido el horario en el que el trabajador deba contestar el pedido de comunicación por parte de la empresa y el horario de desconexión esté dentro de la jornada que se concretó como laboral, mínimo son:

2.3.5. Decreto Ejecutivo N° 1017

Quito, 16 de marzo del 2020, el Decreto Ejecutivo emitido por el Presidente de la República del Ecuador, oficializa el estado de excepción, basado en la calamidad pública en todo el territorio nacional, en los casos de contagio por Covid-19 luego de que la Organización Mundial de la Salud determinará pandemia como consecuencia de este virus, casos que representan una amenaza para el resto de la población.³⁷

Respecto a la jornada laboral en el artículo 6 especifica que:

- a) Se suspende entre el 17 al 24 de marzo del 2020 para todos los empleadores y trabajadores ya sean del sector público o privado. De modo que harán aplicación del teletrabajo.

³⁷ (DECRETO NO. 1017, 2020)

- b) Garantía de provisión de los servicios públicos básicos de salud, seguridad, bomberos, riesgos, aeropuertos, terminales aéreas, terrestres, marítimos, fluviales, bancarios, provisión de víveres, sectores estratégicos y otros servicios necesarios, en especial, los que ayuden a combatir la propagación del COVID-19.
- c) Se mantiene en labor las industrias que satisfacen las necesidades básicas y humanas de los ecuatorianos.³⁸

2.3.6. Acuerdo Ministerial N° 076-2020

Quito, 12 de marzo del 2020, a causa del covid-19, la producción no podía paralizarse, demandaría una extremadamente baja economía en el país, por lo que el teletrabajo fue la decisión más acertada tomada por el Ministerio del Trabajo, liderado por el Abg. Andrés Vicente Madero Poveda, con la intención de, no solo mantener las actividades y comunicación por medios electrónicos, sino también, para salvaguardar la salud de los ecuatorianos.

En el artículo 4 del Acuerdo Ministerial N° 076-2020 se especifica la aplicación del teletrabajo tanto en el sector público como en el sector privada, misma que se detalla de la siguiente forma:

- a) Se autoriza por parte de la máxima autoridad del sector público o privado, el ejercicio de las funciones desde fuera de las instalaciones de trabajo.
- b) Se deben establecer directrices, controlar y monitorear por parte de la máxima autoridad o de los delegados, las actividades laborales que realizan por medio de teletrabajo, los colaboradores.

³⁸ (DECRETO NO. 1017, 2020)

- c) La responsabilidad de la custodia de las herramientas que sean otorgadas a los teletrabajadores, recae sobre los mismos.
- d) El manejo de la información proporcionada para llevar a cabo el trabajo desde casa, debe ser mantenida con la confidencialidad que amerita.³⁹

La terminación del teletrabajo se da cuando existe mutuo acuerdo entre las partes, o cuando la emergencia sanitaria ha llegado a su fin, según el artículo 6 ibídem.

2.3.7. Acuerdo Ministerial N° 077-2020

Quito, 15 de marzo del 2020, en el presente acuerdo se detallan 3 situaciones que el empleador del sector privado, con la finalidad de mantener la economía del país y la estabilidad de los trabajadores, pueden emplear, las cuales son: la reducción, la modificación o la suspensión emergente de la jornada laboral.

De la primera se explica en el artículo 4, sólo puede emplearse durante 1 año, primero seis meses y luego renovando 6 meses más.

En el artículo 5, sobre la modificación emergente, se especifica la opción de incluso, laborar los días sábado y domingos de conformidad con el artículo 52 del Código de Trabajo, siempre que no se afecte el total de horas semanales como lo estipula el Código de Trabajo.⁴⁰

En cuanto a la suspensión emergente de la jornada laboral, estipulado en el artículo 6, cuando la naturaleza del trabajo no permita adoptar la modalidad de teletrabajo, se suspenderán las actividades laborales sin que esto afecte la relación laboral.⁴¹

La recuperación de las horas laborales suspendidas durante la emergencia se realizará una vez culminada la misma. El empleador debe definir la forma en que se

³⁹ (ACUERDO MINISTERIAL No. 076-2020, 2020)

⁴⁰ (DECRETO No. 077-2020, 2020)

⁴¹ (DECRETO No. 077-2020, 2020)

recuperarán, hasta 3 horas diarias y 4 horas máximo, los días sábados. En los casos de los trabajadores que no quieran acogerse a la recuperación de las horas que fueron suspendidas, tendrán que devolverle al empleador la remuneración recibida durante la emergencia sanitaria, si los trabajadores fueron requeridos por el empleador, aun cuando no hayan podido desempeñar las funciones por la naturaleza de sus labores, no deben recuperar las “horas suspendidas”.⁴²

2.3.8. Acuerdo Ministerial N° 081-2020

Quito, Distrito Metropolitano, a 10 de abril de 2020, sobre el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados, el pago de las liquidaciones que ya están autorizadas, se puede efectuar a través de transferencia bancaria con los datos que el Ministerio de Trabajo pondrá a disposición de la ciudadanía a través del portal.

En cuanto a la terminación de contrato, de acuerdo a la causal 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, deberá registrarlo en el Sistema Único de Trabajo (SUT) y notificar al trabajador por medio de los canales contemplados en las normativas legales vigentes; dentro de las 24 horas posteriores a la mencionada terminación.⁴³

2.3.9. Legislación Comparada

La emergencia sanitaria por Covid-19, afectó a nivel mundial la economía, entre otras aristas indispensables para el desarrollo mundial. Así como en Ecuador, varios países tomaron medidas legales, creando Leyes Orgánicas, Decretos, Acuerdos Ministeriales y demás normas para regularizar y tratar de mantener la economía en sus países, salvaguardando la vida de sus habitantes. Entre estos países se encuentran los siguientes:

⁴² (DECRETO No. 077-2020, 2020)

⁴³ (DECRETO No. 081-2020, 2020)

- **Argentina**

El mercado laboral argentino analizó el impacto del Covid-19 en la actividad económica, la caída a razón de octubre de 2020, es de 241.000 puestos de trabajo. Mediante Decretos de Necesidad y Urgencia, se adoptaron medidas para sobrellevar la economía de Argentina, luego de la declaración de la emergencia pública, misma que fue presentada mediante Ley 27451, artículo 1.

El decreto DNU 329/2020, publicado el 31 de marzo del 2020, prohíbe el despido sin causa justa durante 60 días, pudiendo ser extendido por otros 60 días.⁴⁴

Decreto DNU 528/2020, estipula que, en caso de despidos sin justa causa, el trabajador tiene el derecho de recibir el doble de la indemnización correspondiente, basándose en el Decreto DNU 329/2020.⁴⁵

La suspensión de las actividades laborales para aquellos trabajadores que bajo la ley n° 20.744, accedieron a esta medida por diferentes razones a la emergencia sanitaria, mediante Decreto 529/2020 no rigen, esto impediría los despidos por exceder los días de permiso de suspensión.⁴⁶

- **Bolivia**

El 12 de marzo del 2020, mediante Decreto Supremo N° 4179, se anuncia el estado de emergencia por Covid-19, seguido de aquello, en el Decreto Supremo N° 4192, artículo 2, se estipula que las horas continuas para las actividades laborales se llevarán a cabo desde las 08:00 hasta las 16:00, mismo que podría ser ampliado; exceptuando a los trabajadores públicos y privados, policía boliviana, bomberos y demás personal que necesite laborar en

⁴⁴ (MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS ARGENTINA, 2020)

⁴⁵ (MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS ARGENTINA, 2020)

⁴⁶ (MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS ARGENTINA, 2020)

un horario diferente al estipulado anteriormente. El estado de excepción es anunciado por medio del Decreto N° 4196, desde las 17:00 hasta las 5:00.⁴⁷

- **Perú**

El 15 de marzo del 2020 en Perú, fue emitido el Decreto Supremo N° 044-2020-PCM, por parte del Poder Ejecutivo, mediante el cual se dio a conocer la emergencia sanitaria que se atravesaba a nivel mundial tras la llegada del Covid-19, mismo que tuvo inicio en el Continente Asiático.

El Decreto Supremo N.º 011-2020-TR, en el artículo 3, establece que por la naturaleza de las actividades donde se requiere de forma obligatoria al trabajador físicamente, no se podrá hacer uso del trabajo remoto. La afectación económica para los trabajadores peruanos, también imposibilitan el trabajo remoto o licencia de goce de haberes.

También fueron aplicadas medidas en cuanto a la reducción de la jornada laboral, el goce de las vacaciones pendientes. Luego de que termine la vigencia de la Emergencia Sanitaria, hasta 30 días después se puede exceder la duración de la suspensión perfecta de labores.⁴⁸

⁴⁷ (CHÁVEZ, 2020)

⁴⁸ (DECRETO No.011-2020, 2020)

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Metodología

Para la presente investigación se ha realizado una exhaustiva recolección de datos en los años (2020, 2021, 2022), en la ciudad de Guayaquil - Ecuador. Se narra casos en materia laboral, donde se ejecutan despidos intempestivos a causa de los sucesos acontecidos durante la pandemia y post-pandemia.

Se han usado distintas fuentes secundarias, como artículos dentro de las reformas laborales del año 2020, varios informes declarados durante la pandemia, eventos registrados en periódicos, entrevistas, con el fin de poder centrarnos en los objetivos establecidos de una forma más particular.

De este modo, se prevé la aplicación de la metodología de la investigación, la misma que se encarga de estudiar los procedimientos, por medio de los hechos políticos, económicos y sociales; con la finalidad de crear y actualizar conocimientos obtenidos de la investigación científica.⁴⁹

- **Método Deductivo:** En base al presente proyecto de investigación, se aplica el método deductivo, de modo que se analiza la parte general del tema a investigar, con la intención de llegar al problema en particular, el cual se desarrolla en torno a la vulneración del derecho laboral durante la crisis económica, política y social como consecuencia de la emergencia sanitaria.

⁴⁹ (BASTAR, 2012)

- **Método Analítico-Sintético:** Se aplica la presente metodología por cuanto se busca analizar y sintetizar el tema de investigación por medio de los acontecimientos suscitados a raíz de la crisis sanitaria por el Covid-19, que dio como resultado la vulneración de los derechos y garantías del trabajador.

3.2. Tipo de investigación

En este estudio se considera que la investigación es de tipo descriptiva, explicativa e histórica-documental, puesto que se busca analizar de forma exhaustiva y radical, un evento real en la sociedad que generó impactos negativos, detallando casos en los que se puede evidenciar los objetivos planteados.

- **Investigación Descriptiva:** En esta investigación se busca describir los sucesos que se desarrollan dentro de la problemática a investigar, buscando características específicas que incluyan afectaciones socio-jurídicas.
- **Investigación Explicativa:** La presente investigación se aplica en el marco de la causa-consecuencia, como resultado de las afectaciones, por las vulneraciones de derechos y garantías del trabajador, producto de la pandemia. Es decir, el origen de la problemática.
- **Investigación Histórico-Documental:** Este tipo de investigación se desarrolla en base a la historia, que, dentro de la misma, recae en el origen del derecho laboral, las causas y consecuencias que se suscitaron como resultado de la emergencia sanitaria. Así mismo, la investigación documental permitió la recolección de información por parte de medios digitales, artículos científicos, libros, tesis, entre otros.

3.3. Enfoque de la investigación

Para llegar al objeto de estudio de la investigación o aproximarse al mismo, existen diferentes formas, entre ellas el enfoque cualitativo y el enfoque cuantitativo, de modo que, como resultado de las mismas se obtenga también la resolución de la hipótesis generada al principio de la investigación.

- **Enfoque Cualitativo:** Se usa el enfoque cualitativo ya que es sustancial para el desarrollo y conceptualización de la investigación y sus consecuencias. Se da prioridad a la descripción de los eventos sucedidos recolectando los datos suficientes de todas las fuentes secundarias que se han recolectado.

Luego se analiza de modo más detallado y profundo los datos recolectados extrayendo variables y puntos claves que son los fundamentos para poder llevar a cabo la investigación, donde también se tienen los casos en donde se puede evidenciar las conclusiones que se toman.

Finalmente se da la explicación que es la interpretación de los acontecimientos y los datos recolectados brindando argumentos de la forma en que se han dado las consecuencias. Con los análisis realizados se da apertura a formar conclusiones que determinan la dirección de la investigación.

- **Enfoque Cuantitativo:** El enfoque cuantitativo se utiliza para medir y cuantificar las consecuencias de una problemática, como en el presente proyecto de investigación, por medio de la recolección y tabulación de los datos obtenidos por medio de las encuestas dirigidas a los abogados que se encuentran en libre ejercicio.

Dentro del presente proyecto se aplica el enfoque mixto.

3.4. Técnica e instrumentos

Para el presente método de investigación, se emplearán como instrumento de recolección de datos, las encuestas y entrevistas.

- **Encuestas:** Las encuestas permiten recolectar información de una población en específico, como en este caso, el Foro de Abogados del Guayas, para lo cual es necesario el desarrollo de un cuestionario que nos permita verificar y comprobar la veracidad de la problemática a investigar.
- **Entrevistas:** Las entrevistas se desarrollarán a los profesionales del derecho, como Jueces y Abogados que ejerzan prioritariamente en materia laboral, esto proporcionará información veraz que será sustento para la presente investigación.

3.5.Población

En razón a la aplicación de la delimitación de la investigación, se ha determinado como sujeto de la población, a los abogados en libre ejercicio que desempeñen su función prioritariamente en material laboral, mismos que se encuentran escritos en el Foro de Abogados del Guayas, teniendo como referencia un total de 17.050 abogados inscritos.

Tabla 1 Población

ENCUESTADOS	ENTREVISTADOS
100	3

Elaborado por: Garcés, G. (2022)

3.6.Muestra

En este trabajo de investigación, se aplica la muestra por conveniencia, siendo ésta, una muestra no probabilística, misma que se define como aquella facultad que se otorga al investigador de poder escoger de manera aleatoria una cantidad no cuantificable de la población. El presente tipo de muestra, se aplica en virtud de los acontecimientos suscitados durante el desarrollo del proyecto de investigación, el cual parte de la emergencia sanitaria por covid-19.

Resultado de la muestra por conveniencia: 100

3.7. Análisis de resultados

3.7.1. Encuestas: análisis y resultados

Pregunta 1

1 ¿Cree usted que fue viable el despido masivo por parte de los empleadores hacia los trabajadores, a causa de la declaratoria de insolvencia de la empresa?

Tabla 2 Declaración de insolvencia

Declaración de insolvencia

Detalle	Datos	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	33	43,8%
En desacuerdo	49	38%
Totalmente de acuerdo	2	1,7%
De acuerdo	9	10%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	6,5%
Total	100	100,0%

Elaborado por: Garcés, G. (2022)

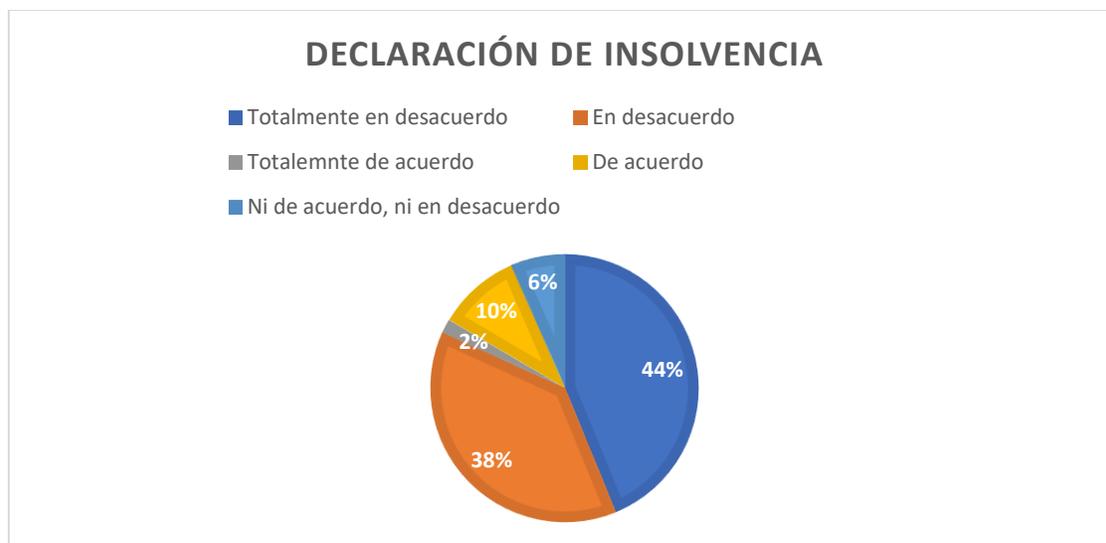


Figura 1 Declaración de insolvencia

Elaborado por: Garcés, G. (2022)

Análisis e Interpretación

En relación a los datos obtenidos mediante las encuestas realizadas a los abogados en el área legal, se concluye que el 43,8% de las personas encuestadas, está totalmente en desacuerdo con el despido masivo ante la declaración de insolvencia de las empresas que tomaron esta decisión, basándose en las normas establecidas durante la emergencia sanitaria. Mientras que el 10% de los encuestados estuvo de acuerdo.

Pregunta 2

2 ¿Considera usted que fue necesaria la creación y promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

Tabla 3 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Detalle	Datos	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	53	56,8%
En desacuerdo	41	37,5%
Totalmente de acuerdo	3	3%
De acuerdo	2	1.7%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	1%
Total	100	100,0%

Elaborado por: Garcés, G. (2022)

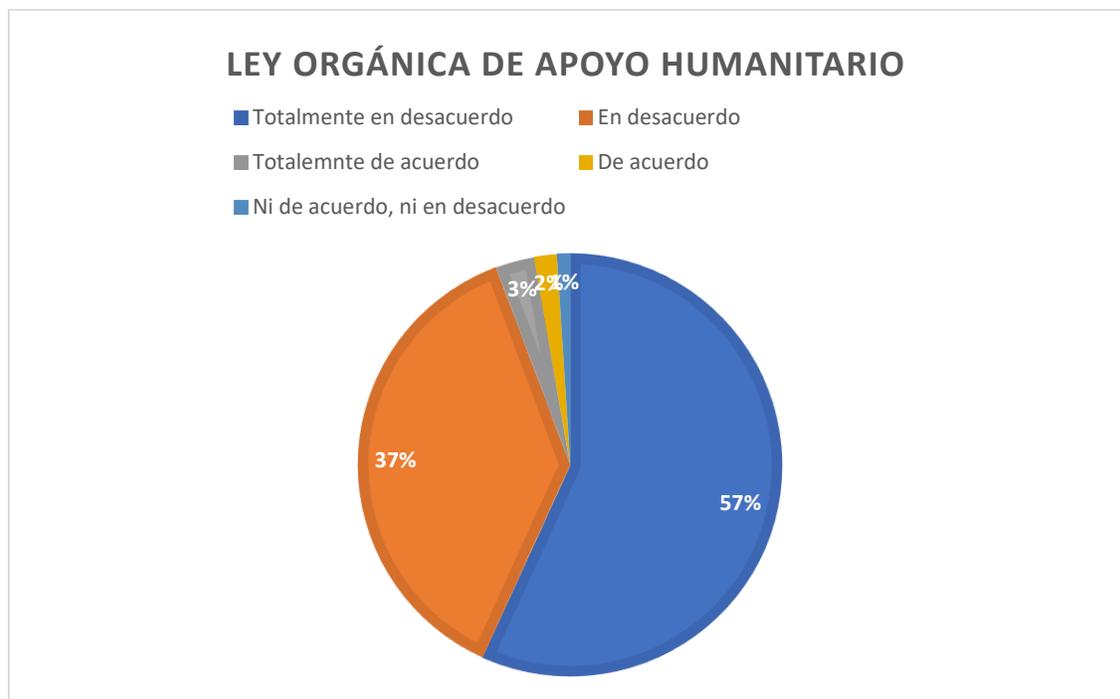


Figura 2 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Elaborado por: Garcés, G. (2022)

Análisis e Interpretación

En base a las encuestas realizadas a los abogados en libre ejercicio en material laboral, el 56,8% de los encuestados está totalmente en desacuerdo con la necesidad de la creación y promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para sobrellevar la crisis sanitaria, sin embargo, la contraposición fue de un 1,7% indicando su acuerdo con la creación de la misma.

Pregunta 3

- 3 ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario impidió la continuidad de la afectación de los derechos de los trabajadores?**

Tabla 4 Afectación de los Derechos del Trabajador

Afectación de los Derechos del Trabajador

Detalle	Datos	Porcentaje
Si	85	86%
No	15	14%
Total	100	100,0%

Elaborado por: Garcés, G. (2022)

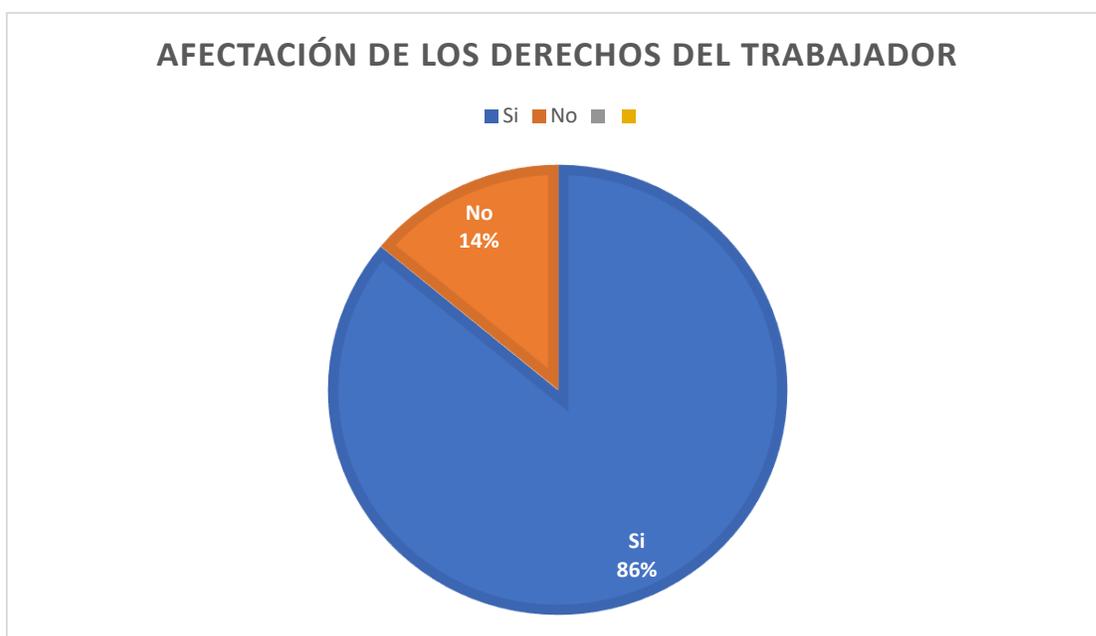


Figura 3 Afectación de los Derechos del Trabajador

Elaborado por: Garcés, G. (2022)

Análisis e Interpretación

La mayoría de los encuestados, exactamente con un 86% sí consideran que la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, frenó la continuidad de afectaciones de derechos al trabajador, sin embargo, el 14% no considera que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario fue de ayuda para mantener a salvo los derechos de los trabajadores.

Pregunta 4

4 ¿Está de acuerdo con que la modalidad “teletrabajo” benefició a los trabajadores y a los empleadores?

Tabla 5 Modalidad de teletrabajo

Modalidad de teletrabajo		
Detalle	Datos	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	50	49,7%
En desacuerdo	40	39,9%
Totalmente de acuerdo	2	1,9%
De acuerdo	5	5,6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	2,9%
Total	100	100,0%

Elaborado por: Garcés, G. (2022)

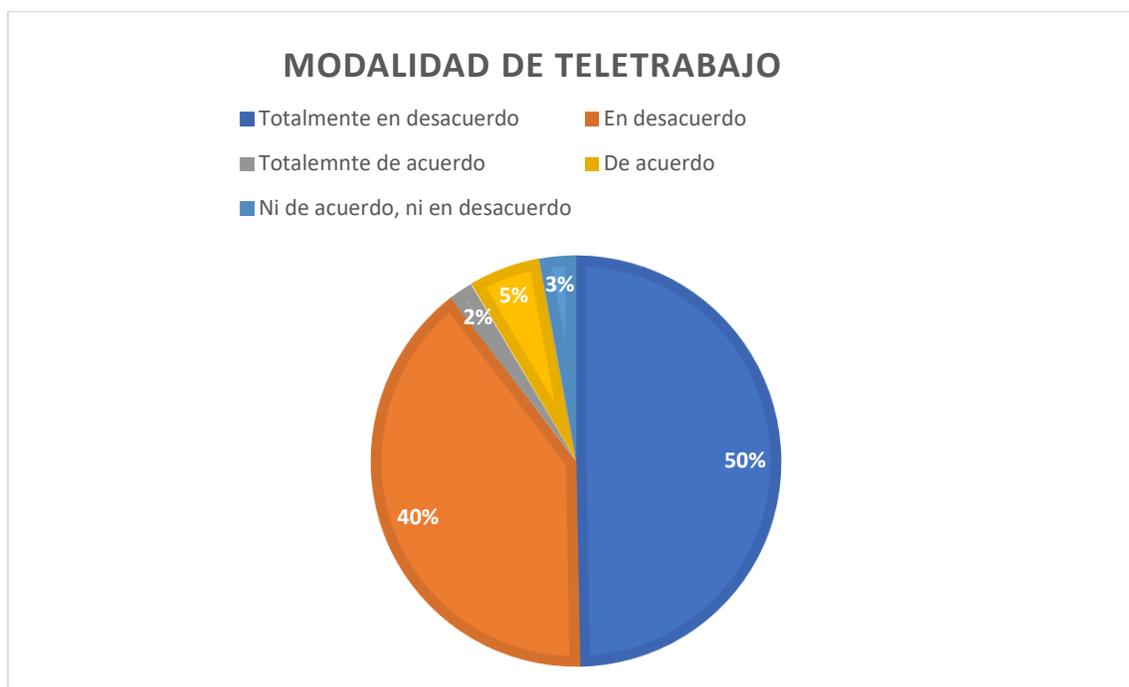


Figura 4 Modalidad de teletrabajo

Elaborado por: Garcés, G. (2022)

Análisis e Interpretación

Conforme a los datos obtenidos por los abogados encuestados, se concluye que el 49,7% de ellos, está totalmente en desacuerdo con la modalidad de teletrabajo como un beneficio para los trabajadores y empleadores, mientras que el 5,6% estuvo de acuerdo con que fue de beneficio el adoptar la modalidad de teletrabajo.

Pregunta 5

5 ¿Considera usted que la emergencia sanitaria incrementó los juicios por despido intempestivo dentro de las Unidades Judiciales?

Tabla 6 Incremento de juicios por despido intempestivo

Incremento de juicios por despido intempestivo

Detalle	Datos	Porcentaje
Si	76	82%
No	24	18%
Total	100	100,0%

Elaborado por: Garcés, G. (2022)

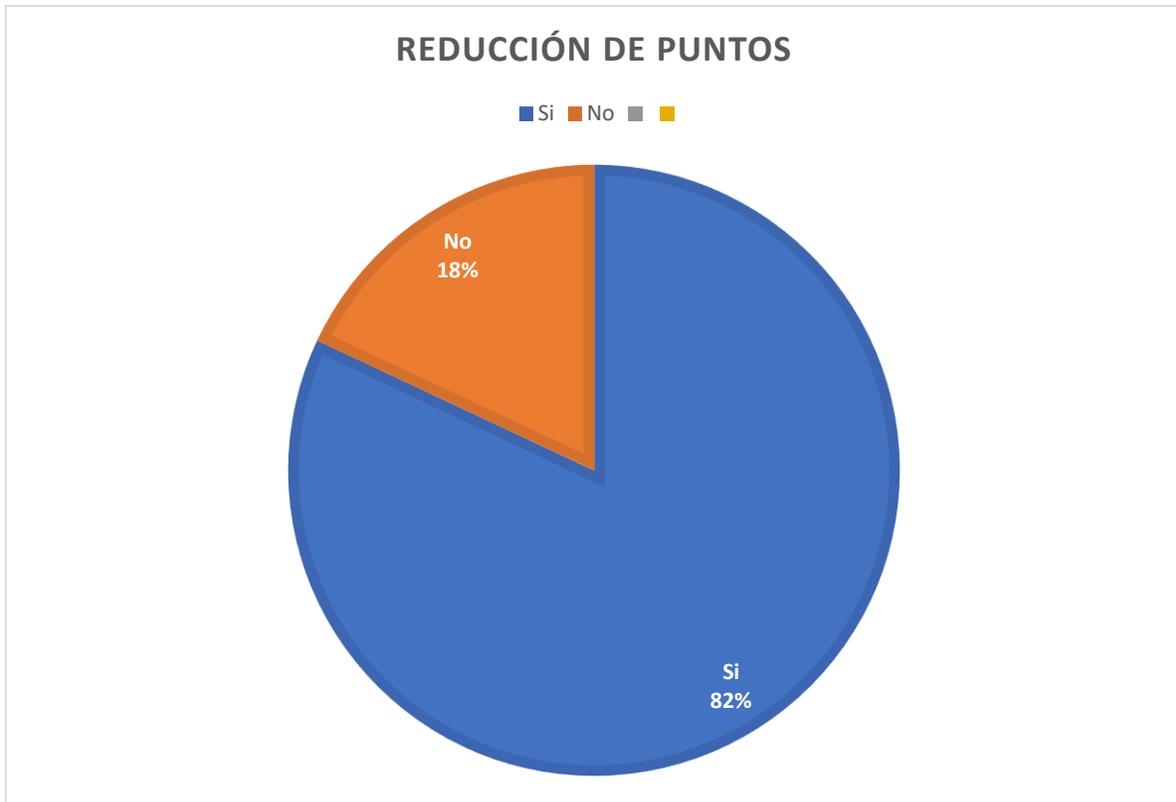


Figura 5 Incremento de juicios por despido intempestivo

Elaborado por: Garcés, G. (2022)

Análisis e Interpretación

Considerando la cantidad de abogados encuestados, se obtuvo que, el 82% de ellos, consideran que sí incrementaron los juicios por despido intempestivo en Ecuador desde la llegada de la pandemia por Covid-19. Sin embargo, el 18% de los encuestados, considera que no ha incrementado el número de juicios por despidos.

3.7.2. Entrevistas

Tabla 7

Entrevista 1	
Nombres y Apellidos:	Pérez Flores Doris Samantha
Perfil Profesional:	Abogada de la República del Ecuador

Fuente: Estudio Jurídico Carreño y Asociados

Elaborado por: Garcés, G. (2022)

1) ¿Considera usted que se ha modificado la forma de laborar en el Ecuador? ¿Por qué?

Si, ya que a raíz de la pandemia a nivel no sólo nacional sino internacional, se ha primado mejorar y cambiar la modalidad laboral, sea esto de manera presencial, virtual e híbrida, las mismas que se acoplan con los avances tecnológicos.

2) ¿Considera usted que se ha visto afectada la obtención de empleos en el Ecuador, con la llegada de la emergencia sanitaria?

Antes de que se suscitara la emergencia sanitaria por Covid-19 a nivel mundial, el desempleo en el Ecuador ya se exponía en grandes cifras, pero con la pandemia se vio en un punto de declive y de emergencia absoluto, puesto que, muchas personas lastimosamente se quedaron sin empleo, por diversos motivos entre ellos podemos observar vulneraciones a los derechos de los trabajadores.

3) ¿Cree usted que durante el confinamiento por Covid-19, los derechos y garantías de los trabajadores se vieron afectados? ¿De qué forma?

Claro que sí, un porcentaje del 65% de trabajadores en el Ecuador se vieron afectados por la pandemia, incrementando la cifra del desempleo, lo cual hasta el momento no se ha podido recuperar y esto agrava más la situación económica y social en el país. Las causas principales de esta afectación fueron la vulneración de los Derechos del

trabajador siendo esta los despidos intempestivos, el estado de insolvencia de las empresas, el no pago de las liquidaciones, entre otros.

4) ¿Considera usted que fue viable la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario? ¿Por qué?

No, ya que no reguló de manera primordial las garantías y derechos del trabajador.

5) ¿Cree usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario garantiza la estabilidad de los trabajadores con la llegada del Covid-19? ¿Por qué?

La normativa sirve para regular y garantizar los derechos y obligaciones de las personas en la sociedad. Pero no me garantiza que los mismos van a ser respetados en el caso de los trabajadores, por el empleador, puesto que, si fuera el caso no existirían juicios por despidos o el no pago de lo que corresponde al trabajador por su servicio.

Análisis e Interpretación

Luego de lo expuesto por la Ab. Pérez, se nota un claro desacuerdo con las decisiones tomadas por la Asamblea Nacional, al crear la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, debido a que no se consideran las garantías de los derechos de los trabajadores por parte del empleador. Basándose en el alto número de juicios por despidos o del no pago al trabajador por lo laborado.

Tabla 8

Entrevista 2	
Nombres y Apellidos:	Diana Carolina Suárez Ruiz
Perfil Profesional:	Abogada de la República del Ecuador

Fuente: Consultorio Jurídico Prolex Abogados S.A.

Elaborado por: Garcés, G. (2022)

1) ¿Considera usted que se ha modificado la forma de laborar en el Ecuador? ¿Por qué?

Sí, se ha modificado en el sentido de implementar los medios tecnológicos al tema laboral, siempre ha existido la tecnología, pero se enfocan más a servir como medios recreativos, sin embargo, con la llegada de la pandemia, con la intención de no parar la actividad económica, se implementó la modalidad teletrabajo, viéndonos obligados a adaptarnos a una nueva realidad.

2) ¿Considera usted que se ha visto afectada la obtención de empleos en el Ecuador, con la llegada de la emergencia sanitaria?

El tema laboral siempre ha sido preocupante dentro del país porque la obtención del trabajo va ligada a la situación económica y hemos tenido inconvenientes económicos como país desde antes de la pandemia, aún más con la llegada de la pandemia, luego de que se afectó el sector turístico

3) ¿Cree usted que durante el confinamiento por Covid-19, los derechos y garantías de los trabajadores se vieron afectados? ¿De qué forma?

Depende del empleador, en mi caso no me vi afectada, sin embargo, hubo empleadores que se acogieron a la situación para sacar a muchos trabajadores de sus empresas puesto que la situación fue muy crucial en el declive de la economía.

4) ¿Considera usted que fue viable la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario? ¿Por qué?

Sí, porque la intención de la Ley Orgánica De Apoyo Humanitario, era regular la situación en este caso en particular, tanto del empleador como del trabajador, ante una situación emergente.

5) ¿Cree usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario garantiza la estabilidad de los trabajadores con la llegada del Covid-19? ¿Por qué?

Sí, porque la intención de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria era garantizar la estabilidad laboral del trabajador y a su vez proteger los intereses del empleador por factor sostenibilidad económica. Lamentablemente muchos empleadores mal usaron dicha ley beneficiándose de ella, teniendo el recurso monetario para mantener al personal y decidieron prescindir de los servicios de los mismos.

Análisis e Interpretación

La perspectiva de la Ab. Suárez fue positiva hacia la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, basándose en que el objetivo de la misma era garantizar tanto los derechos del trabajador como los intereses económicos del empleador, sin embargo, la forma en que fue aplicada, no fue la correcta, debido a que ciertos empleadores prefirieron olvidar el verdadero motivo de la creación de ésta.

Tabla 9

Entrevista 3	
Nombres y Apellidos:	Cesar Humberto Moreira de la Paz
Perfil Profesional:	Abogado de la República del Ecuador

Fuente: Docente de la Universidad Politécnica Salesiana

Elaborado por: Garcés, G. (2022)

1) ¿Considera usted que se ha modificado la forma de laborar en el Ecuador? ¿Por qué?

Respecto a esta pregunta estimo que sí ha cambiado la forma de laborar en el medio ecuatoriano, pues la cuarentena producto del Covid-19 hace casi tres años cambió sustancialmente la modalidad de trabajo, pues tuvimos que aprender hacer tele trabajo desde nuestros hogares por el confinamiento que se vivió en esa época, no obstante que en otros países como por ejemplo Colombia ya existía una norma que regulaba el trabajo virtual y que nosotros aquí en el Ecuador tuvimos que implementar en plena pandemia.

2) ¿Considera usted que se ha visto afectada la obtención de empleos en el Ecuador, con la llegada de la emergencia sanitaria?

Lamentablemente la emergencia sanitaria cambió definitivamente nuestro estilo de vida, dejando atrás viejos paradigmas y hoy al cabo de casi tres años, aún hacemos teletrabajo y educación virtual, pienso que la modalidad de empleos post pandemia van a ser definitivamente otro, por ello pienso que se debe impulsar una nueva Ley laboral que recoja nuevas modalidades o formas de trabajo para de esta forma regular la relación laboral existente.

3) ¿Cree usted que durante el confinamiento por Covid-19, los derechos y garantías de los trabajadores se vieron afectados? ¿De qué forma?

Pienso que, sí, eso es indiscutible, pues al no existir una norma que regule la nueva forma de trabajo, muchos derechos y garantías laborales se vieron afectados, empezando por los despidos masivos que hubo por parte del sector empleador, pues a la gran mayoría de empleados lamentablemente no se les canceló lo que por ley debían haber recibido como indemnización, incluso también el hecho de rebajar sus remuneraciones pienso que fue un abuso del empleador, insisto todo por no haber una norma al respecto, puesto que al rebajarse los sueldos, definitivamente se conculcan los derechos laborales porque éstos son inalienables, irreductibles e irrenunciables.

4) ¿Considera usted que fue viable la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario? ¿Por qué?

En lo personal pienso que la Ley de Apoyo Humanitario, fue tan solo una especie de tabla de salvamento para alguien que se está ahogando, no fue producto de un consenso entre los empleadores y los trabajadores, en definitiva, fue una norma totalmente improvisada, hecha al apuro, insisto lamentablemente nuestro país no estuvo preparado para haber enfrentado este tipo de situación ni en lo económico, laboral y mucho menos en el campo de la salud. Esta Ley de Apoyo Humanitario fue tan sólo un paliativo, por ello dije que era una tabla o boya de salvación. Considero y pienso que debe de existir una norma que regule la Imprevisión para casos como estos como lo tienen países como Colombia, Argentina, México por citar algunos.

5) ¿Cree usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario garantiza la estabilidad de los trabajadores con la llegada del Covid-19? ¿Por qué?

Como lo dije anteriormente la norma en referencia de ninguna forma regulariza la estabilidad laboral, a mi manera de pensar fue una Ley parche que buscó de hacer enmiendas o reformas a varias leyes como el código de trabajo, ley de inquilinato, ley tributaria, etc., pero que en el fondo crearon una confusión y no la solución, todo ello producto de la improvisación.

Análisis e Interpretación

El Ab. Moreira se encontraba en total desacuerdo con la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria, citando países donde estaban mejor preparados para una pandemia mundial como la que atravesó el Ecuador, sin embargo, la creación de esta ley fue lo que podríamos describir como un “grito de auxilio”, pero si por el contrario, hubiera sido creada con los criterios tanto del empleador como del trabajador, hubiera sido diferente según el Ab. Moreira César.

CONCLUSIONES

- 1) En base a la información recabada, se determina que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, fue creada con el propósito objetivo de salvaguardar los derechos y garantías del trabajador y a su vez, los del empleador, quienes se vieron afectados por las consecuencias que trajo consigo la emergencia sanitaria por Covid-19. De modo que no solo se vio afectada la economía, sino también, a nivel social incrementaron las cifras de desempleo, por lo cual el Poder Ejecutivo a través del Poder Legislativo promulgaron la normativa antes mencionada.
- 2) Se ha determinado que la emergencia sanitaria por Covid-19, ha establecido un antes y un después a nivel laboral, ya que, tanto a nivel internacional, como nacional, las empresas han optado por cambiar la modalidad de trabajo, siendo esta la modalidad presencial, virtual e híbrida, con esto se puede observar un cambio radical, que se encuentra ligado a los avances tecnológicos y al uso de las herramientas que traen consigo. Los recursos en Ecuador no son pobres, sin embargo, no se le había sacado provecho máximo a los mismos, sino hasta cuando la emergencia sanitaria llegó al país.
- 3) Las bases para la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se deben a la emergencia sanitaria que conlleva al país a la crisis económica y social, afectando rápidamente a la población en general, porque los mandatarios no se encontraban preparados para enfrentar una situación como la pandemia, de modo que basándose en la afectación de los derechos de los trabajadores, que no contaban con estabilidad laboral, crearon de emergencia la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, esperando que con la vigencia y correcta aplicación de la misma, la economía y la producción se mantengan o por lo menos se recuperen.

- 4) El alcance del beneficio laboral, mediante la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, buscaba garantizar los derechos del trabajador, con el objetivo primordial de velar legalmente por ambas partes, trabajador y empleador, por lo cual, los beneficios que se han obtenido son el de asegurarle estabilidad laboral, más beneficios de ley al trabajador, y a su vez, al empleador darle certeza de que los trabajadores en conjunto mantendrían la producción y resultados de su empresa, con la única finalidad de rescatarla de la crisis económica que el país estaba y aún está atravesando; lo cual se vio afectado por empleadores que la usaron de excusa para tomar sus propias decisiones.
- 5) A nivel nacional, las desventajas de la Ley Humanitaria fundamentalmente fueron por causa de una mala aplicación de la norma en los casos desarrollados durante la pandemia, puesto que se vio afectado un gran porcentaje de trabajadores, debido a que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, no benefició en su totalidad al trabajador, por el contrario, perjudicó en la aplicación de los derechos y garantías del mismo. Razón por la que, el Poder Ejecutivo y el Poder Legislativo, deben tener consciencia en la redacción y promulgación de una norma que tiene como finalidad salvaguardar los derechos e intereses de los ciudadanos, en este caso en específico, el trabajador, sujeto primordial en una empresa, y el empleador, por ser quien preside la misma, ya que, si no se realiza una buena normativa, en vez de beneficiar a las partes intervinientes, se están afectando los derechos y garantías de los mismos.

RECOMENDACIONES

- 1) Una vez creada la Ley de Apoyo Humanitario y al tener el poder coercitivo suficiente, tanto las empresas como los trabajadores tienen el derecho y la obligación de ejecutar lo establecido en la misma. Por lo tanto, las empresas deben tener en consideración las acciones y omisiones que lleguen a aplicar en relación con los derechos y garantías del trabajador. De modo que, no exista conflictos entre ambas partes y así se pueda obtener tanto el resultado que necesita la empresa como los servicios que aporta el trabajador.
- 2) Las empresas deben seguir aplicando como método de innovación, no solo de emergencia, el empleo de tecnologías en sus actividades diarias, para lo cual deben capacitar al trabajador con la intención de que cada vez descubran más herramientas que faciliten la producción y el incremento de la economía de la empresa, así como el trabajador tiene la obligación de capacitarse y actualizarse constantemente sobre el uso de la tecnología y las plataformas que traen consigo.
- 3) Al considerarse la creación de una normativa, se debe tener en cuenta la aplicación de los tratados y convenios internacionales, como la jurisprudencia y en el caso de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, tuvieron que primar las causas y consecuencias que afectaron al empleador y al trabajador a nivel nacional e internacional, producto de la emergencia sanitaria, por lo cual, las bases que se deben determinar para la promulgación de una normativa, no solo son legales, sino que a su vez, se encuentran inmersos los estudios de economía, política y sociedad.
- 4) En virtud de la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se estabilizó la problemática socio-laboral, por lo cual es recomendable que exista el diálogo entre el Poder Ejecutivo y los diferentes representantes legales de las empresas, puesto que, se

puede buscar mejores beneficios a nivel económico laboral, y así mismo descartar las falencias existentes en diversos cuerpos normativos, de tal modo, que se pueda modificar o crear una normativa laboral con la finalidad de beneficiar y estabilizar la relación trabajador-empleador.

- 5) Muchas empresas lideradas por los representantes legales, tomaron decisiones no acordes a las estipuladas tanto en el Código de Trabajo, como en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, y esto trajo como desventaja, el incremento de la tasa del desempleo, y a su vez, acrecentó la pobreza en el país. Así mismo, algunos trabajadores que laboraron durante décadas en determinada empresa, no recibieron la justa remuneración por los años que prestaron sus servicios en dichas empresas. Por lo que se determina que el Poder Ejecutivo por medio del Legislativo debería realizar una reforma a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, con el fin de establecer una normativa más coercitiva, en la cual ambas partes se beneficien y así se vean protegidos, garantizados sus derechos, como también sus obligaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACUERDO MINISTERIAL No. 076-2020. (2020). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- ALBAN, V. C. (2020). El Covid-19 y el Derecho del Trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *USFQ*, 17. Obtenido de <https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
- AMAYA, L. (1 de ABRIL de 2021). *CONTIFICO.COM*. Obtenido de <https://contifico.com/contrato-individual-de-trabajo/>
- BASTAR, S. G. (2012). *Metodología de la investigación*.
- CARRIÓN Y D'AMBROCIO, D. E. (1 de JUNIO de 2022). *DIALNET*. Obtenido de DIALNET: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8499382>
- CHÁVEZ, J. Á. (2020). Obtenido de <https://www.asuss.gob.bo/wp-content/uploads/2021/11/11-DS-Nro-4192-COVID-19.pdf>
- CHICAIZA, M. F. (SEPTIEMBRE de 2022). *PUCESA, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO*. Obtenido de PUCESA, PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR SEDE AMBATO: <https://repositorio.pucesa.edu.ec/bitstream/123456789/3798/1/78232.pdf>
- CÓDIGO DEL TRABAJO. (2022).
- CRE, C. D. (2008). *LEXIS*.
- DECRETO No. 077-2020. (2020). *MINISTERIO DEL TRABAJO*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Auerdo-MDT-202-077.pdf>
- DECRETO No. 081-2020. (10 de ABRIL de 2020). Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/04/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2020-081-REFORMA-AL-INSTRUCTIVO-DE-CUMPLIMIENTO-DE-OBLIGACIONES-DE-LOS-EMPLEADORES-PUBLICOS-Y-PRIVADOS-signed.pdf?x42051>

DECRETO NO. 1017. (17 de MARZO de 2020). *CORTE COSTITUCIONAL DEL ECUADOR*.

Obtenido de <https://apive.org/download/decreto-1017-2020-se-declara-estado-de-excepcion-por-calamidad-publica-por-casos-de-coronavirus-confirmados/>

DECRETO No.011-2020. (2020). *EL PERUANO*. Obtenido de

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-establece-normas-complementarias-para-la-decreto-supremo-n-011-2020-tr-1865658-3/>

DPEJ, D. P. (2022). *DICCIONARIO PANHISPÁNICO DEL ESPAÑOL JURÍDICO*.

Freyre, M. C. (30 de SEPTIEMBRE de 2014). *DIALNET*. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5081187.pdf>

GOBIERNO NACIONAL. (2020). *GOBIERNO DEL ENCUENTRO*. Obtenido de GOBIERNO DEL

ENCUENTRO: [https://www.presidencia.gob.ec/el-presidente-lenin-moreno-](https://www.presidencia.gob.ec/el-presidente-lenin-moreno-decreta-estado-de-excepcion-para-evitar-la-propagacion-del-covid-19/#:~:text=Al%20respecto%2C%20resalt%C3%B3%20que%20el,manera%20es%20qued%C3%A1ndose%20en%20casa.)

[decreta-estado-de-excepcion-para-evitar-la-propagacion-del-covid-](https://www.presidencia.gob.ec/el-presidente-lenin-moreno-decreta-estado-de-excepcion-para-evitar-la-propagacion-del-covid-19/#:~:text=Al%20respecto%2C%20resalt%C3%B3%20que%20el,manera%20es%20qued%C3%A1ndose%20en%20casa.)

[19/#:~:text=Al%20respecto%2C%20resalt%C3%B3%20que%20el,manera%20es%20](https://www.presidencia.gob.ec/el-presidente-lenin-moreno-decreta-estado-de-excepcion-para-evitar-la-propagacion-del-covid-19/#:~:text=Al%20respecto%2C%20resalt%C3%B3%20que%20el,manera%20es%20qued%C3%A1ndose%20en%20casa.)

[Qued%C3%A1ndose%20en%20casa.](https://www.presidencia.gob.ec/el-presidente-lenin-moreno-decreta-estado-de-excepcion-para-evitar-la-propagacion-del-covid-19/#:~:text=Al%20respecto%2C%20resalt%C3%B3%20que%20el,manera%20es%20qued%C3%A1ndose%20en%20casa.)

HOBBSAWM, E. (2011). *STUDOCU*. Obtenido de [https://www.studocu.com/es-](https://www.studocu.com/es-ar/document/educacion-secundaria-argentina/historia/el-trabajador-pobre-eric-hobsawm/8952520#:~:text=pobre%2C%20Eric%20Hobsawm-,l,%2D%20Pod%C3%ADa%20rebelarse.)

[ar/document/educacion-secundaria-argentina/historia/el-trabajador-pobre-eric-](https://www.studocu.com/es-ar/document/educacion-secundaria-argentina/historia/el-trabajador-pobre-eric-hobsawm/8952520#:~:text=pobre%2C%20Eric%20Hobsawm-,l,%2D%20Pod%C3%ADa%20rebelarse.)

[hobsawm/8952520#:~:text=pobre%2C%20Eric%20Hobsawm-](https://www.studocu.com/es-ar/document/educacion-secundaria-argentina/historia/el-trabajador-pobre-eric-hobsawm/8952520#:~:text=pobre%2C%20Eric%20Hobsawm-,l,%2D%20Pod%C3%ADa%20rebelarse.)

[,l,%2D%20Pod%C3%ADa%20rebelarse.](https://www.studocu.com/es-ar/document/educacion-secundaria-argentina/historia/el-trabajador-pobre-eric-hobsawm/8952520#:~:text=pobre%2C%20Eric%20Hobsawm-,l,%2D%20Pod%C3%ADa%20rebelarse.)

HUB, B. (13 de NOVIEMBRE de 2022). *BIZLATIN HUB*. Obtenido de

[https://www.bizlatinhub.com/es/derecho-laboral-en-](https://www.bizlatinhub.com/es/derecho-laboral-en-ecuador/#:~:text=La%20legislaci%C3%B3n%20laboral%20de%20Ecuador,en%20proporci%C3%B3n%20al%20tiempo%20trabajado.)

[ecuador/#:~:text=La%20legislaci%C3%B3n%20laboral%20de%20Ecuador,en%20pr](https://www.bizlatinhub.com/es/derecho-laboral-en-ecuador/#:~:text=La%20legislaci%C3%B3n%20laboral%20de%20Ecuador,en%20proporci%C3%B3n%20al%20tiempo%20trabajado.)

[oporci%C3%B3n%20al%20tiempo%20trabajado.](https://www.bizlatinhub.com/es/derecho-laboral-en-ecuador/#:~:text=La%20legislaci%C3%B3n%20laboral%20de%20Ecuador,en%20proporci%C3%B3n%20al%20tiempo%20trabajado.)

LAMPERT & POBLETE, M. P. (24 de OCTUBRE de 2018). *BIBLIOTECA DEL CONGRESO*

NACIONAL DE CHILE. Obtenido de BIBLIOTECA DEL CONGRESO NACIONAL DE

CHILE:

[https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf)

[_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf](https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/26041/1/BCN_Efectos_del_teletrabajo_sobre_la_salud_FINAL.pdf)

- LASTRA, J. M. (ABRIL de 2011). *SCIELO*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0041-86332011000100013
- LIGIA NIAMA, C. V. (AGOSTO de 2020). *CONCIENCIA DIGITAL*. Obtenido de <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/download/1381/3408/>
- LOAH, L. O. (22 de junio de 2020). *LOAH, LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIO*. Obtenido de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- LOPEZ, D. A. (23 de JUNIO de 2018). *RED JURIDICA*. Obtenido de <https://red-juridica.com/tipos-despidos/>
- MINISTERIO DE JUSTICIA Y DERECHOS HUMANOS ARGENTINA. (2020). Obtenido de <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/HRBodies/SP/COVID/States/Argentina1.pdf>
- Moreano, A. (2019). La reforma antes de la reforma. *Revista de Derecho*, 27.
- OMS, O. M. (27 de ABRIL de 2020). *ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD*. Obtenido de ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD: <https://www.who.int/es/news/item/27-04-2020-who-timeline---covid-19>
- PINTADO, J. B. (2013). *DSPACE*. Obtenido de <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/6165/1/Jos%C3%A9%20Bol%C3%ADvar%20Jaramillo%20Pintado.pdf>
- RED-DESC. (s.f.). Obtenido de <https://www.escri-net.org/es/derechos/trabajo>

ANEXO

