



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO**

**PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

TEMA:

**LEY DE APOYO HUMANITARIO Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS
LABORALES EN LA PANDEMIA COVID-19, AÑO 2020.**

AUTOR:

LENÍN FABIÁN VINCES PÉREZ

DOCENTE TUTOR:

ABG. VICTOR CORONEL ORTIZ, MSc

LA LIBERTAD – ECUADOR

2022



UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
CARRERA DE DERECHO

**PROYECTO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

TEMA:

**LEY DE APOYO HUMANITARIO Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS
LABORALES EN LA PANDEMIA COVID-19, AÑO 2020.**

AUTOR:

LENÌN FABIÀN VINCES PÈREZ

DOCENTE TUTOR:

ABG. VICTOR CORONEL ORTIZ, MSc

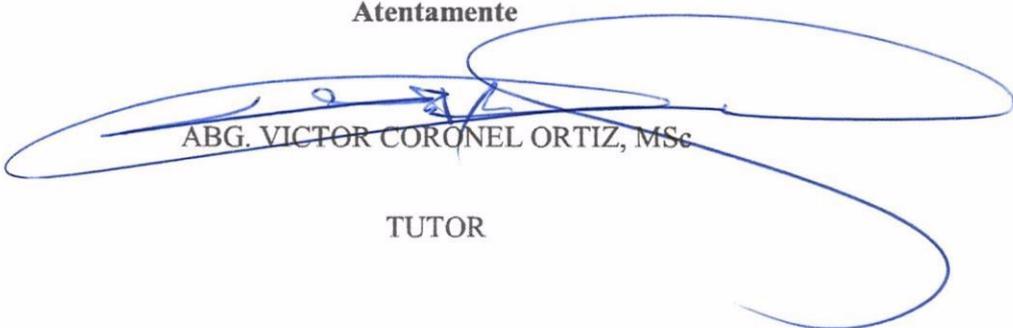
LA LIBERTAD – ECUADOR

2022

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Profesor Tutor del Trabajo de Integración Curricular de título “LA LEY DE APOYO HUMANITARIO Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA PANDEMIA COVID-19, AÑO 2020” correspondiente al estudiante Lenin Fabián Vinces Pérez, de la Carrera de Derecho, de la Universidad Estatal Península de Santa Elena; declaro que luego de haber orientado científica y metodológicamente su desarrollo el referido proyecto de investigación se encuentra concluido en todas sus partes cumpliendo así con el proceso de acompañamiento determinado en la normativa interna, recomendando se inicien los procesos de evaluación que corresponden

Atentamente



ABG. VICTOR CORONEL ORTIZ, MSc

TUTOR

La Libertad, 13 de julio del 2022.

CERTIFICADO ANTIPLAGIO

En mi calidad de Profesor Tutor del Trabajo de Integración Curricular de título **“LA LEY DE APOYO HUMANITARIO Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA PANDEMIA COVID-19, AÑO 2020”** correspondiente al estudiante **LENIN FABIÁN VINCES PÉREZ**, de la Carrera de Derecho, **CERTIFICO** que el contenido de dicho trabajo ha sido sometido a la validación del sistema antiplagio CURIGINAL, obteniendo un porcentaje de similitud del 4% cumpliendo así con los parámetros técnicos requeridos para este tipo de trabajo académico.

Atentamente

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines, positioned above a horizontal line.

Abg. Víctor Coronel Ortiz, MSc.

TUTOR

CERTIFICACIÓN

Original



Document Information

Analyzed document	tesis para urkung Lenni Vines.docx (D142032303)
Submitted	7/14/2022 6:57:00 AM
Submitted by	VICTOR CORONEL ORTIZ
Submitter email	vcoronel@upse.edu.ec
Similarity	4%
Analysis address	vcoronel.upse@analysis.orkund.com

Sources included in the report

W	URL: http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15820/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-322.pdf.pdf Fetched: 7/14/2022 6:49:34 AM	 2
SA	DELGADO MENDOZA JESSICA MARISELA ENSAYO.docx Document DELGADO MENDOZA JESSICA MARISELA ENSAYO.docx (D129450089)	 2
SA	PROYECTO DE TESIS 2021 doc.doc Document PROYECTO DE TESIS 2021 doc.doc (D79005947)	 1

Atentamente



Abg. Víctor Coronel Ortiz, MSc.

TUTOR

Lunes 22 de agosto de 2022

CERTIFICADO DE REVISION DE LA REDACCION Y ORTOGRAFIA

Yo, Mgtr. Suarez Avelino Luz María; que he revisado la redacción y ortografía del contenido del Proyecto de Titulación " Ley de apoyo humanitario y la vulneración de derechos laborales en la pandemia Covid 19, Año 2020", Elaborado por Lenin Fabian Vinces Pérez con cedula de identidad 0924272875, estudiante de la Carrera de Derecho, Facultad de Ciencias Sociales y Salud de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, previo a la obtención del Título de "ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR".

Para efecto he procedido a leer y analizar de manera profunda el estilo y la forma del contenido del texto:

- Se denota pulcritud en la escritura en todas sus partes.
- La acentuación es precisa.
- Se utilizan los signos de puntuación de manera acertada.
- En todos los ejes temáticos se evita los vicios de dicción.
- Hay concreción y exactitud en las ideas.
- No incurre en errores en la utilización de las letras.
- La aplicación de la sinonimia es correcta.
- Se maneja con conocimientos y precisión la morfosintaxis.
- El es lenguajes es pedagógico, académico, sencillo y directo, por lo tanto, de fácil comprensión.

Por lo expuesto, y en uso de mis derechos como especialista en Diseño y Evaluación de Modelos Educativos, recomiendo la VALIDEZ ORTOGRAFICA de su proyecto previo a la obtención del Título de "ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR".

Atentamente



SUAREZ AVELINO LUZ MARIA

C.I 0913985925

Registro del Senescyt 1050-15-86073222

Fecha de registro 2015-12-17

Correo electronico: maysuarez2009@hotmail.com

DECLARATORIA DE AUTORÍA

La Libertad, julio 11 del 2022

Declaratoria de autoría

Yo, **Lenin Fabián Vinces Pérez**, estudiante del octavo semestre de la carrera de Derecho de la Universidad Estatal Península de Santa Elena, habiendo cursado la asignatura Unidad de Integración Curricular I, declaro la autoría de la presente propuesta de investigación de título “LA LEY DE APOYO HUMANITARIO Y LA VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES EN LA PANDEMIA COVID-19, AÑO 2020”, desarrollada en todas sus partes por el estudiar con apego a los requerimientos de la ciencia del derecho, la metodología de la investigación y las normas que regulan los procesos de titulación de la UPSE.

Atentamente,



Lenin Fabián Vinces Pérez

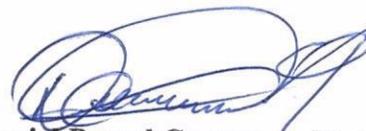
C.I. 0924272875

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL



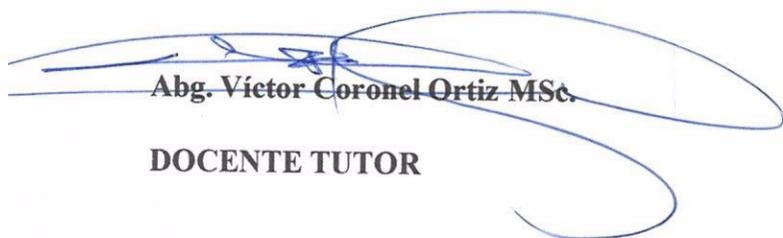
Abg. Ana Tapia Blacio

DIRECTORA DE LA CARRERA DERECHO



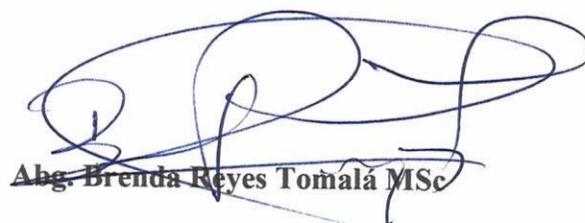
Abg. Daniel Procel Contreras, Mgt.

DOCENTE ESPECIALISTA



Abg. Víctor Coronel Ortiz MSc.

DOCENTE TUTOR



Abg. Brenda Reyes Tomalá MSc

DOCENTE DE UIC II

AGRADECIMIENTO

En todo el trayecto de la carrera he aprendido lo valioso de la justicia y el conocimiento del ámbito jurídico importante para cada ser humano en su vida, agradezco a mis motores de vida que son mis hijos y mi familia entera que son las personas que amo, a cada persona que saludé y me dió aliento en los retos de iniciar y hacer esta tesis en la carrera, estoy para servirle a todas las personas que se presenten más adelante y gracias Dios por todo lo que fue y lo que vendrá.

ÍNDICE

PORTADA	I
CONTRAPORTADA	ii
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	iii
DECLARATORIA DE AUDITORÍA	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO	viii
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.2. Objetivos De La Investigación	5
CAPÍTULO II MARCO REFERENCIAL	7
2.1.2. SOSTENIBILIDAD LABORAL.....	8
2.1.7. Tipos De Teletrabajo.....	18
Tiempo de desconexión del trabajador.....	19
Requisitos para acceder al seguro de desempleo	20
2.1.9.- LA FUERZA MAYOR.....	22
CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO	25
3.2. Recolección de la información.....	25
3.2.1.1. Métodos de la investigación	25
3.2.1.1.3. Método deductivo.....	26
3.2.2. Técnicas de la investigación.....	26
3.2.2.1.1. Entrevista.....	26
3.4. Operalización de las variables.....	28
CAPITULO IV	30
RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	30
4.1. Análisis.....	30
4.1.1. Entrevistas	30
CAPITULO V	32
2.1.- ANÁLISIS DE INCOSTITUCIONALIDAD DE LA LEY HUMANITARIA.....	32

**UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD**

CARRERA DE DERECHO

**“LEY DE APOYO HUMANITARIO Y LA VULNERACIÓN DE
DERECHOS LABORALES EN LA PANDEMIA COVID-19, AÑO 2020”**

Autora: Lenin Fabián Vinces Pérez
Tutor: Abg. Víctor Coronel Ortiz MSc.

RESUMEN EJECUTIVO

El mundo entero está viviendo una crisis sanitaria a causa del COVID-19, proveniente de la ciudad de Wuhan, China, el esparcimiento del virus ha causado millones de infectados y de muertos, a causa de esto el planeta se ha paralizado, y el Estado ecuatoriano no ha sido la excepción, ya que se han registrado casos de la enfermedad del COVID-19, por tal motivo, el Presidente de la República del Ecuador el señor Lenin Moreno Garcés, por medio del decreto ejecutivo No.1017, declaró estado de excepción, con esto limitó la movilidad humana en todo el territorio ecuatoriano, a excepción de trabajadores esenciales, con esto muchas empresas pararon la producción de su trabajo y los empleados no pudieron trabajar, de esta manera causando despidos de trabajadores muchos de ellos de manera injustificada, otras empresas quebradas por el motivo del estado de excepción a causa de la pandemia. Es en ese contexto que se crea la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, presenta por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis

sanitaria ocasionada por el COVID-19, en el Capítulo III que se titula “Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo”, este capítulo, habla de reducir las horas de trabajo y de sueldo, siempre y cuando se justifique el mal estado financiero de la empresa, fuerza mayor, habla de los acuerdos entre empleador y trabajador, no repartición de utilidades, invertir en la empresa las utilidades; crea un nuevo contrato emergente, el goce de vacaciones dependerá únicamente del empleador, se pone en la ley por primera vez el teletrabajo como un trabajo formal y remunerado, adecua el seguro de desempleo de acuerdo a la realidad actual, prioriza el trabajo a profesionales de la salud, incentivo de políticas públicas, en base a concurso de méritos y oposición ellos serán declarados ganadores y se les entregara nombramiento definitivo.

Palabras Claves: Acuerdos laborales, contrato definido, caso fortuito, Reducción de horas laborables, incumplimiento de acuerdos, sanciones, teletrabajo, trabajadores de la salud.

ABSTRACT

The entire world is experiencing a health crisis due to COVID-19, coming from the city of Wuhan, China, the spread of the virus has caused millions of infected and dead, because of this the planet has come to a standstill, and the State Ecuador has not been the exception, since there have been cases of the COVID-19 disease, for this reason, the President of the Republic of Ecuador, Mr. Lenin Moreno Garcés, by means of executive decree No.1017, declared a state of exception, with this it limited human mobility throughout the Ecuadorian territory, with the exception of essential workers, with this many companies stopped the production of their work and the employees could not work, thus causing the dismissal of workers, many of them unjustifiably , other companies bankrupt due to the state of emergency due to the pandemic. It is in this context that the Organic Law of Humanitarian Support is created to combat the health crisis derived from Covid-19, its purpose is to establish humanitarian support measures, necessary to face the consequences derived from the crisis.

caused by COVID-19, in Chapter III entitled "Measures to support the sustainability of employment", this chapter talks about reducing working hours and salary, as long as the poor financial state of the company is justified. company, force majeure, talks about agreements between employer and worker, not profit sharing, investing profits in the company; creates a new emerging contract, the enjoyment of vacations will depend solely on the employer, teleworking is put into law for the first time as a formal and paid job, adapts unemployment insurance according to the current reality, prioritizes work for professionals from health, incentive of public policies, based on merit and opposition contest they will be declared winners and they will be given a final appointment.

Keywords: Labor agreements, defined contract, fortuitous event, reduction of working hours, breach of agreements, sanctions, teleworking, health workers.

INTRODUCCIÓN

La declaratoria de emergencia sanitaria generó repercusiones a nivel mundial, esto causado por el COVID-19, hasta la presente fecha es un asunto de interés prioritario para todo el mundo, que a su vez ha generado una crisis multidimensional, que aborda aspectos económicos, sociales, políticos y sobre todo en el ámbito de salud. Frente a esta realidad, los esfuerzos por tomar las decisiones adecuadas y las mejores decisiones para afrontar la crisis económica consecuencia de la recesión de actividades que ocasiono la pandemia durante varios meses del año 2020, y cuya posibilidad de que se vuelva a tomar este tipo de medidas no se ha descartado aún, los gobiernos han asumido diferentes medidas que inevitablemente tratan el tema de los derechos a los que los ciudadanos trabajadores están vinculados, en algunos casos pudiendo significar posibles espacios para la vulneración de una serie de derechos que progresivamente han ido adquiriéndose.

Si bien, las condiciones y medidas emergentes exigen a su vez acciones de suma emergencia, aquella responsabilidad le corresponde al Estado elegir aquellas estrategias que afecten en menor grado posible los intereses de la comunidad requirente de mayor apoyo, representada por grupos con mayor vulnerabilidad y nivel de pobreza.

Para esto la presente investigación denominada “Ley de apoyo humanitario y la vulneración de derechos laborales en la pandemia covid-19, año 2020“, misma que consta de cinco capítulos los cuales se encuentran desarrollados de la siguiente manera:

En el capítulo I denominado el problema de la investigación, contiene el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos en que se basa este trabajo escrito, del mismo modo la justificación del problema, las variables y se concluye con la idea que se va a defender.

En el capítulo II denominado el marco teórico fue respaldado con diferentes aportaciones de autores, tomando en cuenta la variable independiente ley de apoyo humanitaria que fue emitida durante la emergencia sanitaria y la dependiente siendo la vulneración de derechos laborales.

En el capítulo III denominado marco metodológico, contiene el diseño de la investigación y el tipo de investigación, para la recolección y tratamiento de la información se va a utilizar la técnica de la entrevista, de igual manera se mostrará la operacionalización de las variables, tanto como la dependiente como la independiente.

En el capítulo IV llamado Análisis de resultado en donde se incluye el análisis e interpretación de la entrevista y la comprobación de resultados.

El capítulo V titulado Conclusiones y recomendaciones contienen las respectivas conclusiones y recomendaciones que se extraen de la investigación.

El trabajo escrito concluye con un glosario, bibliografía y los respectivos anexos que se han incorporado y aplicación en el campo de investigación.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Tras el primer brote de un nuevo tipo de coronavirus, llamado COVID-19 en Wuhan en diciembre de 2019, y la rápida expansión de la enfermedad hizo que la Organización Mundial de la Salud, el 30 de enero de 2020, la declarara una emergencia sanitaria de preocupación internacional, basándose en el impacto que el virus podría tener en países subdesarrollados con menos infraestructuras sanitarias y ya para la fecha 11 de marzo la enfermedad se hallaba ya en más de 100 territorios a nivel mundial, y fue reconocida como una pandemia por la OMS.

Para el martes 17 de marzo de 2020, rige el toque de queda, y se restringe la libertad de tránsito y movilidad a nivel nacional, exceptuándose de esta restricción a los trabajadores esenciales como son: servidores públicos o servicio privado de provisión de servicios básicos, de salud, bomberos, aeropuertos, terminales aéreas, bancos, provisiones de víveres y otros servicios que ayuden a combatir el COVID-19, médicos, policías y militares, personas con citas médicas.

Este Decreto Presidencial No. 1017, dejó sin poder trabajar a todas las empresas y a las personas que no pertenecían a estos grupos esenciales, con este contexto las empresas empiezan a despedir trabajadores, acogiéndose al Artículo 169 numeral 6 del Código Laboral, de caso fortuito o fuerza mayor. De esta manera, esta crisis sanitaria y el decreto presidencial 1017, afectó a empresas y a los trabajadores.

Es también evidente que, desde la perspectiva del empresario, es su prioridad velar por su interés económico, más no por los intereses y derechos de los trabajadores. En este sentido, como consecuencia directa del cese de actividades comerciales, múltiples despidos tuvieron lugar a nivel empresarial, situaciones en las que muchos trabajadores manifestaron inconformidad y el

incumplimiento de los derechos adquiridos en relación laboral. Las cifras en este sentido, son alarmantes. El Ministerio de Trabajo informó que entre enero y octubre de 2020 se registró un total de 598.506 personas que perdieron su empleo, es decir, más de medio millón en un año; estos datos ofrecidos por la nota del diario Primicias, se complementan con la consigna de que los despidos fueron en gran parte justificados por “fuerza mayor o caso fortuito” (Torres, 2020).

Estas facultades de las empresas actualmente no infringen la norma vigente, y se enmarcan en las acciones emergentes tomadas por el Estado y manifiestas en la denominada “Ley Humanitaria de Reactivación Económica”, que surgió en el contexto de la emergencia sanitaria, con objeto de fomentar la activación económica en el país.

El gobierno del Ecuador, como facultad atribuida dentro de sus funciones descrita en el artículo 3 numeral 5 de la Constitución, el cual refiere a los deberes primordiales del Estado: “Planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir” y otros, que facultan a la presidencia la posibilidad de emisión de leyes que promuevan el desarrollo; se propuso la denominada “Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19”; misma que el 19 de junio con 116 votos a favor, fue aprobada por el pleno de la Asamblea Nacional, y se encuentra vigente desde su registro Oficial N° 229, del 22 de junio de 2020.

1.1. Formulación del problema

¿Cómo afectó la ley de apoyo humanitario a los derechos laborales de los trabajadores en la pandemia Covid-19 durante el año 2020?

1.2.Objetivos De La Investigación

1.2.1 Objetivo General

Analizar los efectos de la ley de apoyo humanitario y la vulneración de los derechos laborales a los trabajadores durante la pandemia Covid-19 en el año 2020.

1.2.2. Objetivos específicos

- Identificar jurídicamente a través de las doctrinas en que consiste los derechos laborales como sujeto para evitar ser vulnerados.
- Diagnosticar los mecanismos e instrumentos consagrados en la constitución para evidenciar como se pueden defender ante una vulneración de derechos de la ley de apoyo humanitario.
- Analizar la doctrina sobre los derechos laborales y los efectos causados por la ley de apoyo humanitario.

1.3. Justificación de la investigación

En el Ecuador dentro de todo el territorio nacional se ha incrementado los despidos en el sector privado y público, a causa de la crisis humanitaria ocasionada por pandemia del coronavirus COVID-19, los empleadores viendo esta crisis económica, han visto la salida legal, aplicando el Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, que habla de la fuerza mayor y el caso fortuito, otros empleadores con el fin de preservar a sus empleados han utilizado el Artículo 47.1 del Código de Trabajo, que habla acerca de la disminución de la jornada laboral hasta un 25% y por ende la reducción del sueldo del trabajador, pero que el aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) sea del 100% y otros se han acogido a la suspensión laboral remunerada, en base a los Acuerdos Ministeriales del Ministerio de Trabajo emitidos por el gobierno en este tiempo de crisis

sanitaria. Es necesario realizar un análisis profundo acerca de la propuesta que hace la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en su Capítulo III, titulado “Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo” en este sentido, podremos profundizar si los artículos mencionados ayudan a la sostenibilidad de los empleos y se ajusta a la realidad económica y social, en base a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, crisis que se ha visto ahondada gracias a las medidas restrictivas y económicas implementadas por el gobierno nacional, esta investigación nos ayudará para poder guiar tanto a profesionales del Derecho, estudiantes, también a los empleadores y trabajadores, para que puedan conocer la norma legal y puedan aplicarla, y con eso no incurran en ninguna irregularidad e ilegalidad en caso de que tengan que aplicarlas a la realidad social y económica del país.

1.4. Variables de la investigación

Independiente: Ley de apoyo humanitario

Dependiente: Vulneración de derechos laborales en la pandemia covid-19.

1.5. Idea por defender

El profundo análisis sobre la ley orgánica de apoyo humanitario con ayuda de la normativa legal aplicable y los fundamentos doctrinales permitirán evidenciar la vulneración de derechos con la finalidad de que exista la reparación integral de los mismos.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

2.1. Marco teórico

2.1.1. Antecedentes históricos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

La Asamblea Nacional, de conformidad con las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, discutió y aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del Covid-19. En sesión de 18 y 19 de junio de 2020, el Pleno de la Asamblea Nacional conoció y se pronunció sobre la objeción parcial de la referida Ley, presentada por el señor licenciado Lenin Moreno Garcés, Presidente Constitucional de la República. Por lo expuesto, y tal como dispone el artículo 138 de la Constitución de la República del Ecuador y el artículo 64 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, acompañó el texto de esta ley para que se publicara en el Registro Oficial. Esta Ley tiene por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo. La Ley de Apoyo Humanitario, se creó para que se pueda ayudar a las empresas y a los trabajadores, porque muchas empresas comenzaron a quebrar, y resultado de eso los trabajadores fueron despedidos, pero muchos empresarios vieron la oportunidad de despedir a los trabajadores sin liquidarles o con liquidaciones mínimas amparados en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, que habla de la fuerza mayor, por esta razón se crea una Ley donde prevalecen los acuerdos a costa de la violación de la Ley laboral.

TABLA 1.- Sistematización

CAUSAS	SÍNTOMAS	EFEECTO
Pandemia del Covid 19	Disminución de rentabilidad en las empresas	Reducción del personal en las empresas públicas y privadas
Relación laboral inestable	Ambiente laboral negativo	Terminación de la relación Laboral
Abuso laboral	Atentado a la integridad moral, social y familiar	Despido
Vacíos en la normativa legal jurídica sobre el despido intempestivo.	Aplicación inadecuada de la ley	Abuso de los empleadores frente al despido intempestivo.

Elaborado por: Lenin Vines Pérez

2.1.2. SOSTENIBILIDAD LABORAL

Una de las primeras herramientas que nos trae la Ley de Apoyo Humanitario, es el tema de los acuerdos para la preservación de las fuentes de trabajo, esta norma, que se encuentra en su artículo 16 de alguna manera cambia, dice que por la pandemia, por la situación calamitosa que está viviendo el país, pueden las empresas y los trabajadores en conjunto, el uno o el otro, proponer estos acuerdos con el objetivo de cambiar las condiciones económicas, debemos tomar en cuenta que la rebaja de sueldo, está ligada a mantener el mismo horario, esto hay que tenerlo muy claro. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas. Este tipo de acuerdos no puede firmarse y no puede hacerse sin un sentido, sino que necesariamente la empresa, es la que

pide justificar, es decir que tiene que indicar, tiene que explicar cuál es su situación económica, que la única forma prácticamente de salir adelante sería la celebración de este tipo de acuerdos, como se mencionó anteriormente, es algo que no se tenía en la legislación laboral y que ahora estaría incorporándose esta herramienta.

¿Quiénes pueden proponer los acuerdos laborales?

1. Tanto el empleador como el trabajador
2. Tiene que ser algo firmado de mutuo acuerdo, debería ser reconocido con una herramienta que la conocemos en el derecho laboral como Adendum, un acuerdo modificador de un acuerdo principal.
3. La empresa tiene que presentar esos sustentos económicos y la necesidad que tiene de suscribir estos acuerdos.
4. Una vez que se firmen estos acuerdos bilaterales, estos prevalecen sobre cualquier otro acuerdo, contrato, adendum que hayan tenido antes.
5. Una de las limitantes que establece, que, si bien se pueda acordar esta rebaja de sueldo, la rebaja nunca puede ser menor al salario básico o al salario sectorial, por ejemplo, pensemos que una secretaria contratada con un sueldo de seiscientos dólares (USD600.00), llega a un acuerdo rebaje el sueldo, pero esa rebaja no puede ser menor a los cuatrocientos cuatro dólares (USD404.00) que el sueldo básico sectorial de una secretaria, pero eso no significa que se le van a rebajar las horas.

Sí por algún motivo la rebaja de sueldo se da de todas maneras un trabajador que gana el sueldo básico, esta rebaja de sueldo tiene que ser acompañada con la rebaja de horas o con reducción de jornada laboral, y esto tiene que ser informado, tiene que ser comunicado al

ministerio del trabajo a través del Sistema Único de Trabajo (SUT). El registro de los acuerdos podrá realizarse a partir del 31 de julio de 2020. El empleador deberá actualizar los datos del trabajador en el Sistema Único del Trabajo (SUT), conforme el acuerdo que se suscriba, siendo esta información responsabilidad exclusiva del empleador. El Ministerio del Trabajo realizará el control y verificación del cumplimiento de los acuerdos según lo establecido en Ley de Apoyo Humanitario, en base al acuerdo ministerial 132, el 15 de julio del 2020.

Acuerdo ministerial 2020-132, Art. 3.- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. - Dando cumplimiento a lo establecido en los artículos 16 y 18 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, una vez suscritos los acuerdos entre empleador y trabajador, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo (SUT), módulo Ley Humanitaria (Trabajo, 2020).

6. Para la celebración de este tipo de acuerdos hay un plazo definido, la Ley me dice que estos se podrán celebrar por un año, y podrían ser renovarse por una sola vez por el mismo tiempo, es que si ya hemos firmamos el acuerdo y le hemos puesto que este acuerdo.

Condiciones mínimas para la validez de acuerdos

1. Un antecedente que nos hable de los estados financieros y de la situación económica de la empresa que justifique el porqué del adendum.

2. Que se realice una utilización eficiente de recursos de la empresa.

3. Si se celebra este acuerdo, en el ejercicio económico con el que fue firmado yes aplicable no se podrá distribuir dividendos entre socios o accionistas.

4. Acuerdo bilateral y directo entre empleador y trabajador.

5. Si se logra un acuerdo con la mayoría de trabajadores los acuerdos son obligatorios para todos y oponibles a terceros

6. Si no se logran los acuerdos con la mayoría puede iniciar el proceso de liquidación del negocio.

7. Uso doloso de recursos de la empresa es causal de quiebra fraudulenta.

2.1.3. CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE

Este tipo de contrato es una resurrección a los contratos a plazo fijo, ya que en la actualidad en la ley laboral los tipos de contratos son indefinidos una vez que se pasa el periodo de prueba. Este contrato nos dice que por la emergencia se pueden contratar nuevos trabajadores y a estos contratos se les puede poner un plazo. Lo que se tiene que justificar es lo siguiente:

1. Requerir contratar a este personal para buscar la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos para la empresa, para nuevas inversiones o líneas de negocio, para la provisión de nuevos servicios.

2. Celebrar este tipo de contratos para ampliaciones o extensiones de mi negocio por ejemplo crear nuevas sucursales.

3. Incremento de oferta de mis bienes o servicios, bien sea por una mayor demanda de los ya existentes.

4. Tienen plazo máximo de un año al decirnos un plazo máximo de un año esto quiere decir que yo puedo hacer un contrato por unos seis meses y luego de eso poder renovarlo por otros seis meses por una sola vez.

5. Este contrato puede ser por jornada completa que es cuarenta horas, o también por una jornada parcial de mínimo veinte horas, es decir no puedo hacer este tipo de contratos para

contratar por diez horas a la semana o quince horas a la semana, no, mínimo veinte horas a la semana, pero este tipo de contrato da una cierta flexibilidad para contratar el personal entre jornada completa y está media jornada o jornada parcial. (art.19 inciso 3) 6. Las jornadas de trabajo no van a hacer específicamente de cinco días y de dos de descanso, que pueden ser jornadas de trabajo de hasta seis días, pero que, por supuesto las jornadas laborales no pueden superar las ocho horas, si se llega a superar estas ocho horas se tendrán que pagar como horas normales suplementarias o extraordinarias, este tipo de contratos tampoco tendrán dos días de descanso continuos que nos traían contemplada en la Ley, sino de un día.

7. Este tipo de contrato va a tener todos los beneficios de ley como cualquier tipo de contrato, pero de manera proporcional a las horas de trabajo.

Esta modalidad contractual deberá celebrarse por escrito, cumpliendo con lo establecido en la Ley de Apoyo Humanitario, y contener los requisitos de los contratos individuales de trabajo establecidos en el Código del Trabajo. Se podrá celebrar este contrato a jornada completa o jornada parcial.

El pago de la remuneración se podrá realizar diaria, semanal, quincenal o mensualmente previo acuerdo de las partes. (Ministerio de Trabajo acuerdo ministerial 132, el 15 de julio del 2020).

Los empleadores deberán registrar el contrato en el SUT dentro del plazo de quince días contados a partir de la suscripción. El registro de los contratos se podrá realizar a partir del 31 de julio de 2020.

Terminación del contrato especial emergente

El contrato termina por las siguientes causas:

1. Al terminar el plazo del contrato
2. Por acuerdo entre empleador y trabajador
3. Por decisión unilateral del empleador, en este caso el empleador tendrá que pagar como indemnización las remuneraciones pendientes que faltaren para terminar el contrato, si cabe desahucio, tendrá que calcular desahucio también y los demás beneficios de Ley.
4. Este contrato una vez que se ha renovado por una sola vez, y lo quiero mantener, entonces el contrato se vuelve un contrato indefinido.

2.1.4. REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL

En el Acuerdo Ministerial 077-2020, emitido por el Ministerio de Trabajo, y también en el Artículo 47.1 del Código del Trabajo, se regula la reducción de la jornada laboral hasta un 25%, esta Ley cambia este principio, porque nos dice que la jornada puede reducirse hasta un 50%, pero la remuneración no puede ser menor al 55% de la remuneración que se venía recibiendo; por ejemplo: Si el sueldo mensual por trabajar ocho horas diarias, fuera de cuatrocientos dólares (USD400.00), Puedo reducir la jornada laboral hasta un 50% y, pero el salario será doscientos veinte dólares (USD220.00), que representa el 55% de la remuneración. Recordemos que de acuerdo al sueldo que los empleados van a percibir se calculará cual va a ser el aporte a la Seguridad Social de acuerdo a este ejemplo el empleado recibiría de manera efectiva los doscientos dólares, se puede entender que el legislador hizo esta diferencia para que se pueda reducir hasta el 45% la remuneración por que en el caso extremo de que se reduzca hasta el 50% las horas de trabajo, por lo menos reciba el 55% del sueldo neto que venía recibiendo. El Código Civil en su Art. 30 señala que: “Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible

resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público etc. (Código Civil del Ecuador codificación 10, 2019).

La Ley de Apoyo Humanitario nos dice que por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la Seguridad Social pagarse con base en la jornada reducida. Esta reducción podrá aplicarse hasta por un año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez.

De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento.

Nájera Martínez menciona que “la reducción de la jornada de trabajo puede ser considerado como una causa de retiro grave” (2009). La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en su libro Los derechos humanos Laborales nos dice “Además, estos derechos poseen un carácter progresivo, ello quiere decir que, una vez alcanzado un determinado nivel o estándar, la protección que brinda este derecho debe avanzar y ampliarse, evitándose regresiones o retrocesos” (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017). Como se mencionan que la reducción de la jornada de trabajo puede ser considerada inconstitucional debido a que existe una vulneración del principio de progresividad de derechos y la prohibición de regresividad que se encuentra contemplado en el artículo 423 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador, o en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Organización de los Estados Americanos |

OEA,1969), y en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económico Sociales y Culturales (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966), que constituye un planteamiento fundamental en la defensa de los derechos laborales frente a nuevos escenarios en los que se desenvuelve la relación del trabajo y los retos a los que se enfrenta el Derecho del Trabajo, en el cual no podría existir un retroceso en derechos sino más bien a futuro se deben ampliar o extender su protección y aplicación.

Como pudimos ver estos acuerdos vulneran los derechos de los trabajadores, violan el principio constitucional de progresividad, ya que dicho principio trata de que el Gobierno tiene que generar las condiciones adecuadas para que los sueldos alcancen a cubrir las necesidades primordiales del trabajador y no al revés, no en sentido contrario, reduciendo horas laborables y reduciendo sueldos, que afectan a los trabajadores tanto en su parte económica y emocional.

2.1.5. COMPENSACIÓN DE VACACIONES

El tema de las vacaciones es un derecho de acuerdo con el Código de Trabajo en su Artículo 69, que menciona:

Vacaciones anuales. - Todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. Los trabajadores que hubieren prestado servicios por más de cinco años en la misma empresa o al mismo empleador, tendrán derecho a gozar adicionalmente de un día de vacaciones por cada uno de los años excedentes o recibirán en dinero la remuneración correspondiente a los días excedentes.

Si bien se entiende que el goce de vacaciones es un derecho que se adquiere una vez que se ha cumplido un año de trabajo; también se tiene que entender que las fechas de goce también debían de ser de mutuo acuerdo. La Ley de Apoyo Humanitario modifica ese concepto porque nos dice que por los próximos dos años es decir entenderíamos que por el año 2020 y 2021, es el empleador quien de una manera unilateral, podrá establecer el periodo vacacional, y adicionalmente dice que por decisión del empleador igual de manera unilateral se pueden compensar las vacaciones con los días de inasistencia, como vacaciones devengadas, es decir mucha gente, muchas empresas que estuvieron aplicando esto y ahora esto también ya sería que se puede aplicar de manera legal y con total confianza es decir imputar los días que no se laboraron por pandemia a vacaciones, esto ya está recogido en esta Ley de apoyo humanitario.

2.1.6.- EL TELETRABAJO

Esta figura de teletrabajo está planteada en la legislación de Ecuador a partir del año 2016, en base al Acuerdo Ministerial N.º Mdt-2016-0190, publicado en el Segundo Suplemento del Registro Oficial N.º 825 de 24 de agosto de 2016 y su modificatoria en el Acuerdo Ministerial 076-2020. El objeto de esta normativa fue regular el teletrabajo como mecanismo de prestación de servicios en el sector privado.

Ahora con la Ley de Apoyo Humanitario por fin nos da una definición legal de lo que es el Teletrabajo, y nos dice

Artículo (...). - Del teletrabajo. - El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador

en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo. Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo (Registro Oficial, 2020).

Como podemos ver, una vez que se establece este teletrabajo, es la obligación del empleador ejercer las labores de control de manera remota, y una vez que ya se define que es un teletrabajador el empleador está obligado a proporcionarle las herramientas necesarias para el teletrabajo, es decir si se requiere proporcionarle algún equipo de cómputo, o darle una facilidad para que se compre un propio y también posiblemente asumir algún tipo de costo de conexión de internet por ejemplo y si se requiriera para ese trabajo algún tipo de insumos o impresiones.

Ese tipo de cosas tienen que ser reconocidas por el empleador en el momento que se establece que se realice teletrabajo, si bien se ha regulado en esta ley, realmente no se ha regulado para el tiempo de pandemia, pero si para el futuro, ya cuando se formalice el tema del teletrabajo como una forma más de trabajo, ahí vamos a tener que tomar en cuenta estas consideraciones, no está de más recordar que aunque se haga teletrabajo, también es importante que se consideren estas normas de seguridad y salud, es decir la empresa sería la encargada de revisar que el sitio donde

se va hacer el teletrabajo, y cumpla con esas condiciones adecuadas en cuanto a la iluminación, conexión a internet, material para el teletrabajo, computadoras, etc.

2.1.7. Tipos De Teletrabajo

- a) Autónomo. - El que ocupa siempre su domicilio, siempre está fuera de la oficina.
- b) Móviles. – No tiene un lugar de trabajo, realiza su trabajo a través de dispositivos móviles.
- c) Parciales. – Son los que están 3 días en la casa y 2 días en la oficina.
- d) Teletrabajadores ocasionales. - Las que se realizan por ocasiones o en diferentes circunstancias como las que estamos viviendo ahora con la pandemia, que es una ocasión de emergencia.

El teletrabajo es una forma flexible de organización del trabajo que consiste en el desempeño de la actividad profesional sin la presencia física del trabajador en la empresa durante una parte importante de su horario laboral. Engloba una amplia gama de actividades y puede realizarse a tiempo completo o parcial. La actividad profesional en el teletrabajo implica el uso frecuente de métodos de procesamiento electrónico de información, y el uso permanente de algún medio de telecomunicación para el contacto entre el teletrabajador y la empresa.

Con esto podemos ver que el teletrabajo vino para quedarse y consagrarse como la modalidad preferencial de trabajo sobre todo en estas épocas de pandemia. Las nuevas tecnologías de la información y comunicación están transformando la forma de desarrollar la prestación laboral. La tecnología se está caracterizando por la integración de las nuevas formas de

comunicación en todos los ámbitos de trabajo, así como en la aparición de nuevas fórmulas de teletrabajo que permiten estar conectados en todo momento sin necesidad de acudir físicamente al centro de trabajo.

Tiempo de desconexión del trabajador

Lo que busca esta norma es que el teletrabajador pueda descansar, tenga un horario para poder descansar y dedicarse a otras actividades, similar a lo que sucede con una jornada de trabajo presencial, entonces establece que debe haber o debe respetarse por parte de la empresa un tiempo de doce horas continua desconexión, eso quiere decir que mientras goce de su estado de desconexión, no hay obligación de responder correos, chat ni mensajes, por ejemplo se puede establecer en el contrato la desconexión de ocho de la noche a las ocho de la mañana, o el horario que más sea acorde la teletrabajo, pero respetando el derecho de desconexión, también aplica a feriados, a días de descanso o a días de permiso.

2.1.8.- SEGURO DE DESEMPLEO

El seguro de desempleo está vigente desde el año 2016, pero en estos tiempos de emergencia sanitaria el tiempo para acceder al seguro de desempleo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) a causa de la pandemia se ha modificado. El afiliado que solicita el servicio debe tener, al menos, 10 días cesante. Ante la crisis económica, el Gobierno anunció que el tiempo mínimo de desempleo será de diez días (10 días). La medida forma parte del programa del Estado, cuyas líneas generales se presentaron el pasado 10 de abril. Además, el Ejecutivo plantea ampliar la cobertura a los afiliados sin relación de dependencia y a los afiliados voluntarios residentes en Ecuador. Para aplicar a este beneficio, el primer requisito es que los trabajadores en

relación de dependencia hayan sido removidos de sus cargos por causas ajenas a su voluntad. No aplica cuando se trata de renunciaciones voluntarias. El trámite se lo puede hacer mediante la página web del IESS. El afiliado debe tener registradas, como mínimo, 24 aportaciones (las 6 últimas consecutivas). Una vez aprobada la solicitud, la persona recibirá a su cuenta bancaria, por cinco meses, el equivalente al 70% del salario básico unificado (USD 280). A esto se suma un monto variable de los recursos que el afiliado disponga en su cuenta individual de cesantía. Esta podrá aplicar siempre y cuando el dinero no esté como garantía de créditos quirografarios. Es este seguro de desempleo una norma que viene de alguna manera a reemplazar a la cesantía y entonces el seguro de desempleo es algo que yo lo puedo cobrar en la medida que pierdo el trabajo siempre y cuando la pérdida del trabajo no sea por renuncia o por acuerdo de las partes, que son sinónimos para la parte laboral, pero de manera temporal esta Ley hace una reforma y nos indica que no importa porque causal yo perdí el trabajo, si perdí mi trabajo, en los meses de abril, mayo, junio y julio, puedo hacer el reclamo, puedo hacer el pedido al IESS, de mi seguro de desempleo.

Requisitos para acceder al seguro de desempleo

La persona afiliada para acceder a la prestación de seguro de desempleo conforme lo señala el artículo anterior, deberá cumplir los siguientes requisitos:

- Acreditar veinte y cuatro aportaciones acumuladas y no simultáneas en relación de dependencia, de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia;
- Encontrarse en situación de desempleo por un período no menor a diez (10) días;

- 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;
- No ser jubilado; y,
- Debe verificarse previamente el aviso de salida registrado por el Empleador en el IESS.

Esta modificación en los seguros lamentablemente si bien ayuda a las personas que están con veinte y cuatro aportaciones y de esas seis seguidas, podemos ver que los trabajadores que tienen menos de 2 años en sus trabajos, prácticamente quedan desamparados ante esta crisis sanitaria, humanitaria, y económica, además de eso creo que es una manera de preservar la estabilidad del IESS, ya que se podría quedar sin liquidez al no poder prever la gran cantidad de trabajadores que se quedan sin empleo, y esto tener que asumirlo por cinco meses que es lo que dura el seguro de desempleo.

Además, tenemos que aclarar que las personas que perdieron sus trabajos en el mes de agosto según la Ley de Ayuda Humanitaria ya no pueden acceder al seguro de desempleo ya que solamente dice la ley es para los que perdieron el trabajo en los meses de abril, mayo, junio y julio.

Según la Ley de Apoyo Humanitario, en su Art. 22, sobre las prestaciones del seguro de desempleo menciona que “durante los meses de abril, mayo, junio y julio del año 2020, los afiliados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en relación de dependencia, que pasaren a situación de desempleo, podrán acceder a la prestación del seguro de desempleo” (Registro Oficial, 2020).

2.1.9.- LA FUERZA MAYOR

Podemos recordar que entre las causales de terminación del contrato laboral siempre existió la causal de fuerza mayor, pero era un tema que no hemos visto mayor aplicación. Según nuestra legislación “Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto...” (Código Civil, 2005, Art. 30), siendo esta una institución de aplicación general en el marco de las relaciones del derecho.

Si nos enfocamos en el derecho laboral, el caso fortuito constituye una eximente de responsabilidad en cuanto al despido intempestivo y al pago de indemnizaciones, ya que, según la normativa jurídica en esta materia, se puede terminar la relación de trabajo por dicha causa, siempre y cuando se compruebe la concurrencia de un requisito importante como lo es la imposibilidad del trabajo.

Con relación a ello, la Abg. Alexandra López, jueza de trabajo de la ciudad de Portoviejo, arguyó mantener varios casos en su conocimiento y resolución, manifestando expresamente que:

Por regla general ha existido una errónea interpretación de los presupuestos del art. 169, numeral 6 por parte de los abogados en libre ejercicio. Insisto en que se debe probar: “... por regla general ha existido una errónea interpretación de los presupuestos del art. 169, numeral 6 por parte de los abogados en libre ejercicio. Insisto en que se debe probar: 1.- la imposibilidad de continuar con el negocio. 2.- Que la imposibilidad sea producto de un evento extraordinario (caso fortuito o fuerza mayor) no atribuible al empleador, ni aun

previéndolo, 3.- cierre definitivo de la actividad del negocio...” (A. López, Jueza de Trabajo, comunicación personal 03 de agosto 2017).

En el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-081 en su Art. 2.- nos dice lo siguiente:

Agréguese la Disposición Transitoria Séptima. - Séptima: El empleador que alegue la terminación del contrato individual de trabajo de conformidad con la causal 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, deberá dentro de las 24 horas posteriores a la mencionada terminación realizar lo siguiente:

1. Registrar en el Sistema Único de Trabajo (SUT); los fundamentos que sustenten la terminación del contrato individual de trabajo; la información registrada será responsabilidad exclusiva del empleador. Los empleadores que no realicen este registro, serán sancionados de conformidad con el artículo 7 del Mandato Constituyente 8.

2. Notificar al trabajador, la terminación del contrato individual de trabajo por cualquier medio de notificación contemplados en las normativas legales vigentes. El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la ley.

Esto quiere decir que el Acuerdo Ministerial 081/2020 nos da las directrices para en caso de realizar el despido por el artículo 169 numeral 6, del Código de Trabajo, se tiene que registrar en el SUT, a preventiva de sanción si no cumplen con esta disposición, y el MRL, precautelara los derechos de los trabajadores.

La Ley de Apoyo humanitario nos trae una norma interpretativa, y en ese estado la Asamblea Nacional, ha definido que para aplicar de manera correcta la fuerza mayor debe haber dos circunstancias, primero imposibilidad de realizar el trabajo, y segundo tiene que estar relacionada esta imposibilidad de trabajo con un cese total y definitivo de la actividad económica, si no hay el cese total y definitivo no queda configurada la fuerza mayor y la aplicación de esto.

Para las personas que mal aplicaron la causal de fuerza mayor, se establece la sanción dice “que si se llega a determinar que fue mal aplicada la fuerza mayor el juez sancionará al empleador con el 1,5 el valor del despido intempestivo”.

La Ley humanitaria al igual que el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-081, habla del procedimiento que se tiene que hacer en razón del caso fortuito o fuerza mayor, solo que impone sanciones al empleador, las mismas que están normadas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, a más de eso en sus disposiciones transitorias dice:

DISPOSICIONES INTERPRETATIVAS Única. - Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido: En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tantopor los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño y tipo de investigación

3.1.1. Diseño

La presente investigación cuenta con un enfoque cualitativo, donde se detalla el análisis de la temática abordada con la colaboración de varios mecanismos normativos la interpretación del real contexto ciudadano y la demostración por medio de indagaciones doctrinarias y las mismas normativas sobre todo el proceso evolucionario y conflictivo dentro de la etapa de emergencia sanitaria y la aplicación de la ley de apoyo humanitario con la finalidad de que exista la reparación integral de los derechos vulnerados.

3.1.2. Tipo de Investigación

3.1.2.1. Investigación descriptiva:

El tipo descriptivo es aquel que se estudia mediante descripciones del fenómeno, el objetivo principal de esta investigación es la relación entre los factores, los actores y las variables.

En la presente investigación se describirá la situación atravesada por motivo de la pandemia del Covid-19 y las afectaciones ocasionadas a los trabajadores del sector público y privado por la aplicación de la ley orgánica de apoyo humanitario.

3.2. Recolección de la información

3.2.1.1. Métodos de la investigación

3.2.1.1.1. El Método Analítico:

El Método analítico consiste en la desintegración de un todo, desintegrándolo en segmentos o elementos para reconocer las causas, naturaleza y sus efectos.

La presente investigación se basa en brindar un análisis referente a las definiciones, causas, efectos e interpretaciones de la normativa abordada y vigente en el ordenamiento jurídico del Ecuador, de la misma forma evidenciar la vulneración de los derechos laborales por la aplicación de la ley orgánica de apoyo humanitario.

3.2.1.1.2. Método deductivo:

El método deductivo involucra el procedimiento racional donde nos ubica de lo general a lo específico y usa reglas o leyes para basar su análisis.

El uso de este método se manifiesta a través de la formulación y aplicación de las entrevistas, de esta manera se brinda colaboración al investigador para deducir el fenómeno presente por medio de la aplicación del cuestionario de entrevista a las personas involucradas de manera directa con la temática.

3.2.2. Técnicas de la investigación

3.2.2.1.1. Entrevista

La técnica que se va a utilizar para alcanzar los objetivos es la entrevista como lo expresa el libro de metodología de la investigación científica “la entrevista es la relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos o grupos con el fin de obtener testimonios orales” (Bastar, 2012).

Esta técnica será dirigida a abogados constitucionalistas en el libre ejercicio de la profesión con respecto a experiencias en causas asumidas referentes a vulneración de derechos laborales en época de pandemia del Covid-19.

3.3. Tratamiento de la información

Las entrevistas aplicadas a los profesionales en el área del derecho se van a utilizar para que sirvan de guía y así lograr poder lograr el resultado esperado respecto a los objetivos establecidos, sin desviarse de la idea de defensa de la investigación, para esto se la realizará a través de los medios tecnológicos como vía zoom, este será el medio idóneo para poder tener una comunicación ideal y sacar de ello el mayor provecho para nuestro trabajo de titulación.

3.4. Operalización de las variables

PROBLEMA	OBJETIVOS	IDEA A DEFENDER	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
¿Cómo afectó la ley de apoyo humanitario a los derechos laborales de los trabajadores en la pandemia Covid-19 durante el año 2020?	GENERAL	El profundo análisis sobre la ley orgánica de apoyo humanitario con ayuda de la normativa legal aplicable y los fundamentos doctrinales permitirán evidenciar la vulneración de derechos con la finalidad de que exista la reparación integral de los mismos.	Ley de apoyo humanitario	Sostenibilidad laboral	<ul style="list-style-type: none"> Acuerdos laborales Condiciones mínimas para la validez de acuerdos. 	Tipo Descriptiva, analítica y bibliográfica Diseño Cuantitativo, descriptivo, analítico y deductivo Técnica Entrevista
	¿Analizar los efectos de la ley de apoyo humanitario y la vulneración de los derechos laborales a los trabajadores durante la pandemia Covid-19 en el año 2020?			Teletrabajo	<ul style="list-style-type: none"> Tipos de teletrabajo Tiempo de desconexión del trabajador 	
	ESPECÍFICOS			Seguro de desempleo	<ul style="list-style-type: none"> Requisitos para acceder al seguro de desempleo. Cobertura del seguro de desempleo. 	
	<ul style="list-style-type: none"> Identificar jurídicamente a través de las doctrinas en que consiste los derechos laborales como sujeto para evitar ser vulnerados. 		Vulneración de derechos laborales en la	Compensación de vacaciones	<ul style="list-style-type: none"> Vacaciones anuales Vacaciones devengadas 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnosticar los mecanismos e instrumentos consagrados en la constitución para evidenciar como se pueden defender ante una vulneración de derechos de la ley de apoyo humanitario. • Analizar la doctrina sobre los derechos laborales y los efectos causados por la ley de apoyo humanitario. 		<p>pandemia covid-19</p>	<p>Fuerza mayor</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Terminación del contrato individual. • Vulneración de derechos 	
				<p>Contrato especial emergente</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción emergente de la jornada laboral • Desacuerdo entre las partes 	

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Análisis

4.1.1. Entrevistas

Realizada al: Abg. Josué Macías Solórzano MSc.

Realizada al: Abg. Víctor Tomalá

- 1. ¿Considera usted que los acuerdos laborales de la ley orgánica de apoyo humanitario aportan a la sostenibilidad laboral de los trabajadores?**
- 2. ¿Cree usted que el teletrabajo fué una estrategia acertada en tiempos de pandemia?**
- 3. ¿Qué piensa de la aplicación de la aplicación cobertura y seguro de desempleo durante la emergencia sanitaria?**
- 4. ¿Está de acuerdo con la compensación de vacaciones que estipula la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?**
- 5. ¿Está de acuerdo con lo establecido en la ley Orgánica referente a la fuerza mayor y el contrato especial emergente?**

En la primera pregunta los Abogados entrevistados coinciden indicando que si existe sostenibilidad con la Ley de Orgánica de Apoyo humanitario, pues de esta manera se está cuidando y se está tomando en cuenta que no exista una rebaja de sueldo, y que todo se mantenga como debe de ser preservando los derechos de los trabajadores con este instrumento jurídico, en la segunda pregunta pues consideran que lo que se quiso realizar es que exista una regulación en cuanto a las horas de trabajo y que el empleador cumpla con su horario respectivo desde casa, sin embargo no considera que fué una estrategia apropiada tomando en cuenta la salud de los trabajadores, pues se extendieron las horas laborables y sumando a esta situación las capacitaciones virtuales para que se cumpla con los horarios, sin tomar cuenta que las actividades que cada persona tiene dentro del hogar, en la tercera

pregunta manifiestan que el sueldo desempleo fue una muy buena opción para las personas que perdieron sus trabajos en tiempos de pandemia COVID, pues han sido situaciones difíciles que se ha vivido en todo el país y porque no decir todo el mundo, así como también este sueldo de desempleo se podría considerar como una ayuda para los desempleados siempre y cuando cumplan con los requisitos y el trámite que corresponde.

En la cuarta pregunta indican que están de acuerdo puesto que de esta manera se puede compensar las vacaciones con los días de inasistencia y que lo referente aquello ya se encuentra establecido en la Ley en mención. Pero que constitucionalmente no debería coartarse las vacaciones que por ley le corresponden gozarlas o ser canceladas. Con respecto a la quinta y última pregunta indican que hay que saber manejar y aplicar de manera correcta los casos de fuerza mayor, ya que si se aplica de manera equivocada esto les afectaría de tal forma que traen consigo sanciones

CAPITULO V

2.1.- ANÁLISIS DE INCOSTITUCIONALIDAD DE LA LEY HUMANITARIA

De acuerdo con Guillermo Cabanellas de Torres, la inconstitucionalidad es:

El Quebrantamiento de la letra o del espíritu de la Constitución por leyes del Parlamento, por decretos, leyes o actos del gobierno. Recurso extraordinario que, según sus modalidades, tiende a declarar la inaplicabilidad de la ley contraria al texto constitucional, su nulidad (Cabanellas 2018).

Con esta explicación, podemos entender que nada puede quebrantar la Constitución, ni los decretos, leyes, o actos de gobierno, pero hemos visto que hay ciertos artículos en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que contradicen el texto de la Constitución, como por ejemplo los artículos 16, 17, 18 en su numeral 3, Artículo 19, Artículo 20, Artículo 21, los incisos penúltimo y antepenúltimo de la disposición reformativa primera y disposición reformativa segunda; todos estos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19.

La Ley de Apoyo Humanitario, sostiene que también va en contra del principio de progresividad porque elimina la consulta que se debe hacer a los empleadores y trabajadores respecto del período en que deberían acceder a las vacaciones anuales que son pagadas (Ecuador. Asamblea Nacional, 2021).

controlar al trabajador y éste tendrá que emitir reportes de su trabajo realizado y gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales, los empleadores que mantuvieron relaciones de teletrabajo, deberán registrar los correspondientes contratos al sistema SUT (Ecuador. Asamblea Nacional, 2021) Además, esta ley establece que el empleador respetará el derecho del teletrabajador a desconexión, en

el tiempo que no está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, un tiempo de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, ni tampoco pueden los empleados molestarlos en días de descanso, cuando hayan pedido permisos o porque hay un feriado anual de los trabajadores. El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador de acuerdo a las reglas generales del Código de Trabajo. El empleador está obligado a proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo. El teletrabajo puede desarrollarse de varias formas: la autónoma cuando el trabajador utiliza su domicilio para laborar, también lo hará fuera de la empresa y en ocasiones en la oficina, así mismo podrá desarrollar su trabajo utilizando dispositivos móviles de ayuda de tecnologías de la información y la comunicación; por último podrá laborar dos o tres días de la semana en su domicilio, mientras que el resto del tiempo trabajará en la oficina; esto de acuerdo al convenio entre el empleador y trabajador (Noboa, et al., 2021).

Analizando la promulgación de la Ley de Apoyo Humanitario se podría decir que es una espada de dos filos, a simple vista protege al trabajador y al empleador. Contiene los acuerdos para preservar las fuentes de trabajo, da mayor ventaja al empleador que al trabajador, porque en momentos de crisis el empleado con la finalidad de preservar su trabajo a toda costa, acepta firmar cualquier condición que le imponga su patrón, sin darse cuenta que está comprometiendo sus derechos laborales estipulados en la Constitución de la República del Ecuador que menciona “los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrato”. (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008) Además, el Art. 16 antes mencionado, impone una condición preocupante, que, durante el tiempo de vigencia de este acuerdo, éste es el único que vale así se haya firmado otros acuerdos o contratos, convirtiéndose en una camisa de fuerza para el trabajador, violando nuevamente sus derechos. Amparados en este artículo desde el 22 junio 2020 al 1 abril 2021 se firmaron 4.843 acuerdos para preservar las fuentes de trabajo, supuestamente fueron “empleos salvados”, según datos del Ministerio de Trabajo (2021) en Ecuador.

La Ley de Apoyo Humanitario estipula la creación de un 157 Volumen 5 | Número 2 | Mayo-Agosto - 2022 contrato especial emergente, le permite al empleador distribuir las horas de trabajo, convirtiéndose en una medida unilateral que vulnera los principios establecidos en la Constitución, que trata sobre la irrenunciabilidad y la intangibilidad, dado que el trabajador no tiene ninguna alternativa y se ve forzado ante las circunstancias de recibir una remuneración menor, quebrantando nuevamente sus derechos. A pesar de esto desde el 22 junio 2020 al 1 abril 2021 se han registrado unos 57.793 contratos individuales (Ecuador. Ministerio de Trabajo 2021), que tienen como falencia el no tener un período de prueba de 90 días y no garantiza el derecho a la indemnización al terminar el contrato antes de lo estipulado, artículo que también transgrede los derechos del trabajador.

Sin embargo, ante la grave situación que vivían los ecuatorianos en pandemia, muchos acogieron la Ley de Apoyo Humanitario, lo que les permitió suplir sus necesidades, a pesar de que sus derechos se encontraron vulnerados, es por eso que se firmaron desde el 30 octubre 2020 - 1 abril 2021 un total de 4.986 contratos destinados al sector productivo, para los jóvenes – hacia el área turística cultural y para emprendimientos y desde el 22 junio 2020 al 1 abril 2021 se firmaron 4.843 acuerdos para preservar las fuentes de trabajo y 57.793 contratos individuales.

CONCLUSIONES

- Los derechos laborales o derecho del trabajo se vinculan con un conjunto de normas que regulan la relación entre empresarios y trabajadores. Estos conjuntos de leyes abordan aspectos fundamentales de la relación laboral.
- La Ley de Apoyo Humanitario no se ha desarrollado en forma progresiva, a través de normas, jurisprudencia y políticas públicas, sino a través de un decreto de carácter urgente, por tal motivo no puede tener mayor jerarquía que la Constitución, que es una norma suprema sobre cualquier ordenamiento jurídico, por ende, los artículos que van en contra de los derechos del trabajador ganados a lo largo de la historia, deben ser eliminados
- La Ley de Apoyo Humanitario, da paso a la precarización, cosa que la Constitución lo prohíbe, la relación laboral del empleador y trabajador debe ser bilateral y directa. El contrato especial emergente es discriminatorio, porque el empleador impone su voluntad viene a ser un contrato unilateral.

RECOMENDACIONES

- El límite a la potestad legislativa está determinado en la Constitución, así como el principio de jerarquía constitucional y la aplicación de derechos más favorables, el Código de Trabajo vigente en el Ecuador, goza de legitimidad por el fondo y forma, este cuerpo normativo otorga al trabajador derechos que se han ido desarrollando de manera progresiva, tomando como fundamento la Constitución de la República del Ecuador, es decir que este (el Código de Trabajo), es constitucional y que para su emisión se ha respetado la jerarquía normativa que posee la Constitución de la República del Ecuador, en tal sentido la implementación de la LOAH, que afecta las relaciones laborales a la luz del Código de Trabajo, estaría materialmente vulnerando derechos y principios constitucionales.
- Se recomienda realizar un análisis profundo a todas las demandas presentadas y a hechos públicos sobre la vulneración de los derechos laborales durante la etapa de pandemia.
- La Corte Constitucional sobre la progresividad e intangibilidad de derechos ha desarrollado jurisprudencia clara, es así como parte de ella indica que, si una norma limita o menoscaba de manera injustificada derechos constitucionales que ya gozan de un determinado nivel de protección, podría incurrir en una inconstitucionalidad, razón por la cual sostengo que la Corte Constitucional debe expulsar esta norma del ordenamiento jurídico por ser abiertamente contraria a la Constitución.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ASAMBLEA NACIONAL . (2008). CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA DE ECUADOR . QUITO.
- ASAMBLEA NACIONAL . (2018). CÓDIGO ORGANICO INTEGRAL PENAL. QUITO.
- CABANELLAS, G. (2018). DIRECCIONARIO JURIDICO ELEMENTAL. HELIESTA.
- CASTILLO GALLO, C., & REYES , B. (2015). GUIA METODOLOGICA DE PROYECTOS DE INVESTIGACION SOCIAL. SANTA ELENA.
- CASTILLO, C., & REYES, B. (2015). GUIA METODOLOGICA DE PROYECTO SOCIAL. SANTA ELENA.
- Ossorio, M. (2000). Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales. Guatemala, C. A.: 1º Edición Electrónica.
- Peralta, C. (2019). La investigación científica del derecho. Obtenido de Aspectos de la investigación analítica:
file:///C:/Users/OFICINA/Downloads/LAINVESTIGACION%20CIENTIFICA%20DEL%20DERECHO%20-%20PAV%20CAP%20IV%20(1).pdf
- PEREZ PORTO, J., & GARDEY, A. (2018). DEFINICION DE CONTRANVECIÓN . BUENOS AIRES.
- Wigodski, J. (2018). Población y muestra. Obtenido de Metodología de la Investigación:
<http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>
- Ecuador. Asamblea Nacional. (2021). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Registro Oficial Suplemento 229.
https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449. <https://www.cec-epn.edu.ec/wp-content/uploads/2016/03/Constitucion.pdf>
- Ecuador. Ministerio de Trabajo. (2020). Nuevas modalidades contractuales modificando el empleo. [https:// www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/ModalidadesContractuales_V3-.pdf?x42051](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/ModalidadesContractuales_V3-.pdf?x42051)
- Ecuador. Ministerio de Trabajo. (2021). Indicadores laborales. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/cifras1abril.pdf?x42051>