



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TITULO DE ENSAYO

**Vulneración del derecho al trabajo en época de pandemia, en el sector
público, provincia de Santa Elena, 2020**

AUTORA

Reyes Tigse Ángela del Rocío

TRABAJO DE TITULACIÓN

**Previo a la obtención del grado académico en
MAGISTER EN DERECHO**

TUTOR

Abg. Coronel Ortiz Víctor, MSc.

Santa Elena, Ecuador

Año 2022



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

TRIBUNAL DE GRADO

**Q.F. Calero Mendoza Rolando, PhD.
DIRECTOR DEL INSTITUTO DE
POSTGRADO**

**Lic. Cortez Clavijo Paola, MSc.
COORDINADORA DEL
PROGRAMA**



Firmado electrónicamente por:
**NICOLASA GENOVEVA
PANCHANA SUAREZ**

**Dra. Panchana Suarez Nicolasa, Mgt.
ESPECIALISTA**

**Abg. Coronel Ortiz Víctor, MSc.
TUTOR**

**Abg. Coronel Ortiz Víctor, MSc.
SECRETARIO GENERAL
UPSE**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por **Reyes Tigse, Ángela del Rocío**, como requerimiento para la obtención del título de Magister en Derecho



**Abg. Coronel Ortiz Víctor, MSc.
TUTOR**



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, REYES TIGSE ÁNGELA DEL ROCÍO

DECLARO QUE:

El trabajo de Titulación, Vulneración del derecho al trabajo en época de pandemia, en el sector público, provincia de Santa Elena, 2020, previo a la obtención del título en Magister en Derecho, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Santa Elena, a los 27 días del mes de enero de año 2022

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Ángela del Rocío Reyes Tigse", is written over a horizontal line.

Ángela del Rocío Reyes Tigse

AUTORA



**UNIVERSIDAD ESTATAL PENINSULA
DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA SALUD
INSTITUTO DE POSTGRADO**

AUTORIZACIÓN

Yo, REYES TIGSE ÁNGELA DEL ROCÍO

Autorizo a la Universidad Estatal Península de Santa Elena a la publicación en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **“Vulneración del derecho al trabajo en época de pandemia, en el sector público, provincia de Santa Elena, 2020”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Santa Elena, a los 27 días del mes de enero de año 2022

Ángela del Rocío Reyes Tigse

AUTORA



**UNIVERSIDAD ESTATAL
PENINSULA DE SANTA ELENA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DE LA
SALUD INSTITUTO DE POSTGRADO**

Certificación de Antiplagio

Certifico que después de revisar el documento final del trabajo de titulación denominado **“VULNERACIÓN DEL DERECHO AL TRABAJO EN ÉPOCA DE PANDEMIA, EN EL SECTOR PÚBLICO, PROVINCIA DE SANTA ELENA, 2020”**, presentado por la estudiante, **Reyes Tigse Ángela del Rocío**, fue enviado al Sistema Antiplagio URKUND, presentando un porcentaje de similitud correspondiente al **6%**, por lo que se aprueba el trabajo para que continúe con el proceso de titulación.



Document Information

Analyzed document	Reyes Tigse Ángela Del Rocío(1).docx (D126334396)
Submitted	2022-01-27T22:30:00.0000000
Submitted by	VICTOR CORONEL ORTIZ
Submitter email	vcoronel@upse.edu.ec
Similarity	6%
Analysis address	vcoronel.upse@analysis.urkund.com



**Abg. Coronel Ortiz Víctor, MSc.
TUTOR**

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, por permitir que este nuevo logro llegue a su culminación, a mi familia por el apoyo moral para que continúe siempre adelante, a mis hijos que son mi soporte, a los docentes que durante estos años de estudio nos guiaron e impartieron su conocimiento.

A la Universidad Estatal Península de Santa Elena, por impulsar el aprendizaje y crecimiento de nuestra querida provincia.

A la Lic. Paola Cortez Clavijo, MSc., por su apoyo incondicional.

Al Ab. Víctor Coronel Ortiz, por su orientación y dedicación para la culminación del presente trabajo.

Ángela del Rocío, Reyes Tigse

DEDICATORIA

A mis padres, que con su ejemplo de superación, fueron una guía, a mi hermana Anita, por brindarme de manera desinteresada su amor incondicional; y, en especial, a mi hijo Carlos Gabriel Terán Reyes por su apoyo y aporte en este proceso.

Ángela del Rocío, Reyes Tigse

ÍNDICE GENERAL

Contenido

TITULO DE ENSAYO	Error! Bookmark not defined.
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD.....	IV
AUTORIZACIÓN.....	V
Certificación de Antiplagio.....	Error! Bookmark not defined.
AGRADECIMIENTO.....	Error! Bookmark not defined.
DEDICATORIA	VIII
ÍNDICE GENERAL.....	IX
Resumen	X
Abstract.....	XI
INTRODUCCIÓN	2
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
Formulación del Problema.....	4
Preguntas de investigación en el presente ensayo.....	4
OBJETIVO GENERAL	4
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
JUSTIFICACIÓN	4
DESARROLLO	6
METODOLOGÍA	14
CONCLUSIONES	14
REFERENCIAS	16

Resumen

La afectación del desarrollo productivo, consecuencia de la pandemia, originó la vulneración del derecho al trabajo en funcionarios de diferentes entidades públicas, lo que es, materia de estudio del presente ensayo; ya que, impidió que las actividades laborales se desarrollen con normalidad, por la imposibilidad de movilización, sumando a eso la falta de medidas de bioseguridad, que propiciaban el contagio masivo y el miedo de la población santaelenense de contraer el virus, y afectar directamente a personas de grupos vulnerables.

Al no estar catalogado el Covid-19 como una enfermedad, los empleadores decidieron ampararse en lo enunciado en el Código de Trabajo, y la Ley de Apoyo Humanitario, que no hizo otra cosa que dar fuerza a la vulneración del derecho al trabajo por los despidos y ceses injustificados que derivaron en la terminación de la relación laboral unilateral.

Está comprobado que la pandemia del Covid-19 puso a prueba la aplicación y adaptación del ordenamiento jurídico sobre todo en un área sujeta a cambios netamente económicos, como es el campo laboral, donde convergen derechos personales y garantías constitucionales.

Palabras claves: Emergencia sanitaria, derecho al trabajo, estabilidad laboral

Abstract

The affectation of productive development, as a consequence of the pandemic, originated the violation of the right to work in officials of different public entities, which is, the subject of study of this essay; since, it prevented work activities from being carried out normally, due to the impossibility of mobilization, adding to that the lack of biosecurity measures, which led to massive contagion and the fear of the Santa Elena population of contracting the virus, and directly affecting people from vulnerable groups.

Since Covid-19 is not classified as a disease, the employers decided to rely on the provisions of the Labor Code, and the Humanitarian Support Law, which did nothing other than strengthen the violation of the right to work due to dismissals and unjustified dismissals that led to the termination of the unilateral employment relationship.

It is proven that the Covid-19 pandemic tested the application and adaptation of the legal system, especially in an area subject to purely economic changes, such as the labor field, where personal rights and constitutional guarantees converge.

Keywords: Health emergency, right to work, employment stability

INTRODUCCIÓN

El presente ensayo de investigación, se basa en estudio y análisis de una problemática que afecta a toda la población económicamente activa a nivel mundial. Epidemias y plagas derivadas de enfermedades infecciosas siempre han existido en la historia de la humanidad, habiendo registros fácilmente reconocibles como La Peste (reconocida de forma no oficial como *la peste negra*), ubicando el cénit de esta enfermedad en Europa del siglo XIV, pero con consecuencias aún en la actualidad, pues la OMS hizo público los casos de más de tres mil personas con la infección. Y solo en Ecuador, concretamente en Quito, mediados del siglo XVIII, hubo un brote de viruela que acabó con más del 15% de la población en aquel entonces. Con ambos casos en cuenta, resalta que lo más destacable de estos períodos a los que pertenecen, son sus efectos en las sociedades, tanto por la alta cantidad de descensiones humanas, como por el cambio radical de las estructuras comunitarias.

En el ámbito nacional, la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 33 garantiza el Derecho al Trabajo y a la Seguridad Social.

A principios del año 2020, concretamente el 3 de febrero, fecha en que la OMS hizo público el *Plan estratégico de preparación y respuesta*, se da la alerta internacional del virus COVID-19, posteriormente denominado SARS-COV-2, motivo por el cual se declaró el estado de alarma a nivel global y las autoridades gubernamentales y sanitarias de cada país debieron tomar medidas extremas frente a la pandemia, por su alto grado de contagio, siendo una de las mayores afectaciones la pérdida de actividad laboral, por la suspensión o cancelación de trabajos por el grave efecto negativo que suponía el continuar con su desarrollo ordinario.

Las decisiones tomadas por las autoridades competentes, tuvieron un efecto catastrófico en la economía mundial; y la rápida propagación del virus condujo a que Ecuador, desde Febrero del 2020, presentara dichas consecuencias en diversos sectores, siendo más afectados el ámbito laboral y, por efecto sufrió gran repercusión la economía del país; por lo que, hacer un análisis sobre la seguridad jurídica, con la aplicación correcta de la ley en el tiempo antes descrito, respecto a la garantía del derecho al trabajo, resulta muy relevante no solo para las actuales generaciones, sino también para que las futuras generaciones puedan evidenciar lo vivido.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El presente trabajo de investigación determina como las acciones adoptadas por las autoridades del Ecuador, mediante el Decreto Ejecutivo No. 1017, el cual fue expedido el día 16 de marzo del año 2020 (MORENO, Lenin, 2020), por el Presidente de la República, debido a la pandemia provocada por el virus SARS-COV-2, denominado también COVID-19, causaron afectación a derecho constitucional del trabajo en el sector público.

En el mes de marzo del año 2020, se decretó el estado de emergencia sanitaria en todo el territorio nacional, declarándose la cuarentena, y fue desde ese momento que el gobierno central expidió una serie decretos/leyes que si bien se pretendía aplacar los estragos de la pandemia para las empresas o instituciones públicas, las mismas causaban afectación directa al área laboral, vulnerándose tanto derechos del trabajador, como de los empresarios. La inadecuada aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario puede ser una de las causas de que exista un alto índice de desempleo en el Ecuador, y para este trabajo, en la población económicamente activa de la provincia de Santa Elena.

Las condiciones generadas por la emergencia sanitaria, se expresan de forma crítica, tomando como efecto que las actividades laborales se han visto afectadas negativamente, teniendo que modificarse acorde a las estrategias que el gobierno nacional decretó, provocando que éstas se vean mermadas, considerando esto como una medida preventiva para evitar el contagio a una mayor escala.

El principal enigma para resolver sería establecer el nivel de afectación que ha sufrido el derecho al trabajo en el sector público. También hay que determinar la degradación en el manejo de los empleadores con sus contratados, lo que implica tanto la finalización de la relación laboral que mantenían desde antes de la pandemia, así como también la aplicación de diversos condicionamientos a cambio de mantener el puesto de trabajo. En razón de lo anterior, es necesario valorar si las sanciones correspondientes habrían sido aplicadas, en caso de no haber permitido la conservación de las condiciones de los subalternos o efectivamente, haber recurrido al despido intempestivo. Y, finalmente, evidenciar si casos de reducción de personal en el sector público de Santa Elena, forman parte de los problemas antes mencionados.

Formulación del Problema

¿Cómo garantizar el derecho laboral de las y los trabajadores del sector público de la Provincia de Santa Elena en épocas de la pandemia COVID-19?

Preguntas de investigación en el presente ensayo

a. Pregunta general

¿Cuáles serían las normas jurídicas aplicables, que garantizan el derecho al trabajo en el Ecuador?

b. Preguntas específicas

¿Cuántas instituciones o empresas Públicas se encuentran situadas en la Provincia de Santa Elena, donde se podría determinar la afectación de derechos?

¿Cuáles son los derechos laborales afectados a partir de la pandemia COVID-19?

OBJETIVO GENERAL

Analizar los efectos de la pandemia COVID19, con la finalidad de determinar la afectación al derecho laboral de las y los funcionarios públicos en la Provincia de Santa Elena, en el año 2020

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Fundamentar jurídica y doctrinariamente las secuelas laborales ocasionadas por la pandemia en Santa Elena
- b. Determinar la correcta aplicación de la normativa ecuatoriana en materia laboral
- c. Analizar la afectación al derecho al trabajo

JUSTIFICACIÓN

El presente ensayo se justifica en la extensiva e incorrecta interpretación de la normativa ecuatoriana, teniendo como resultado la vulneración del derecho al trabajo en el sector público en tiempos de pandemia COVID-19.

Debido a este motivo a nivel nacional se dio la paralización y suspensión de la mayoría de actividades por la emergencia sanitaria, restringiendo derechos constitucionales como son: libre movilidad y libertad de asociación. A raíz de este acto

normativo, fueron suspendidas a nivel general las jornadas laborales, con excepción de las relacionadas a alimentación, provisión de medicinas, servicios de comunicación, entre otros. El confinamiento obligatorio trajo consigo una serie de cambios, y producto del debacle económico la supresión de puestos, tanto en empresas públicas como privadas, quienes desvincularon a sus empleados y trabajadores aplicando lo que establece el artículo 169, numeral 6 del Código de Trabajo, indicando que un contrato se puede dar por terminado por motivos de “fuerza mayor o caso fortuito”. Transgrediendo lo que la Carta Magna indica en su artículo 33, que el trabajo es un derecho; y, que es el Estado, garantista de que las personas que laboran tienen derecho a una vida digna, una remuneración y una retribución justa, por desempeñar un trabajo. Así mismo, violentándose de forma expresa la doctrina jurídica del Derecho Laboral, la cual defiende el principio de estabilidad laboral, la cual sólo se verá interrumpida por la jubilación o por alguna observancia jurídica.

La literatura científica y los recientes informes de público conocimiento corroboran la magnitud de la pandemia de covid-19, e indican la necesidad de medidas de carácter especial y de esfuerzos coordinados para administrar sus consecuencias directas sobre la salud pública, así como sus repercusiones sobre el goce de los derechos humanos, especialmente los DESC y las libertades fundamentales de las poblaciones en las américas, así como sus impactos de inmediato y largo plazo sobre las sociedades en general, y sobre las personas y grupos más vulnerables, en particular.

Sobre la base del análisis disponible en relación con los efectos del Covid-19 en el desarrollo económico (PIB), cabe tener en cuenta varios casos hipotéticos para determinar las posibles repercusiones del virus en el nivel de (des)empleo. Las estimaciones económicas consideradas a los efectos de establecimiento de modelos en la OIT sobre esa incidencia en el mercado laboral se basan en el estudio *McKibbin y Fernando (2020)*, en el que se tiene en cuenta una serie de repercusiones en la oferta y la demanda con arreglo a un modelo híbrido mundial DSGE/CGE, bajo la hipótesis de que en el transcurso de un año todos los países padezcan la pandemia. (ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT, 2020, pág. 15)

Las intenciones parciales dentro del manejo de las medidas sanitarias, su aplicación tardía y la falta de eficacia de las mismas a raíz otros problemas – lo que

involucran plenamente a los ciudadanos y el control individual de su salud – conducen firmemente a este razonamiento sobre el desempleo que la OIT expresa de forma intencional, en razón de exponer el pleno mal con el que los trabajadores y empresarios están tratando.

DESARROLLO

La enfermedad se presenta, expande y profundiza de diferentes maneras en un momento y en una sociedad relativamente determinada, por lo que, más allá de diversos factores, como el grado de concentración de la población, las medidas sanitarias, el conocimiento de las causas reales del contagio, el nivel de salud de la población y el nivel de desarrollo de los medios de contención, hay un aspecto al que no se prioriza tras analizar los efectos negativos de la pandemia, siendo por esto mismo que es fundamental desentrañar el contexto socio económico e histórico específico en el que cada contingencia sanitaria ocurre.

La interpretación de, que la pandemia ha generado una tasa de desempleo a partir de su aparición en el Ecuador no es una expresión libre de las ideas sobre lo ocurrido en los recientes años, más allá del conocimiento general o el saber común respecto a la situación socioeconómica por la que pasó el país, se han realizado algunas investigaciones concentradas en provincias que han llegado a expresar la fuerte relación entre los acontecimientos, tomando como ejemplo la investigación de Carolina Martillo en Guayaquil, donde afirma:

En la ciudad de Guayaquil, se desarrolló una ola de contagios por el coronavirus provocando miles de muertes, mediante la declaratoria del estado de excepción se suspendieron las actividades de forma presencial para precautelar la vida de varias personas. Durante los meses de marzo a septiembre del 2020, los trabajadores de diversos sectores se vieron afectados por el cierre de las empresas en las cuales prestaban sus servicios. (MARTILLO, 2020, pág. 48)

También se puede examinar el caso de Mesías Machado y compañía, quien, centrándose en Chimborazo, llevó a cabo un análisis sobre cómo al conculcar los derechos estudiantiles, afectan al sistema laboral, no necesariamente a largo plazo, sino con efectos

inmediatos, explicando que las medidas aplicadas a la situación sanitaria no favorecieron a la implementación de un nuevo modelo de trabajo o educativo:

En el estudio [...] se logró vislumbrar los motivos que actualmente afectan a la plena realización de este derecho, teniendo en cuenta la indiscutible participación de la Pandemia debido a la COVID-19, el desempleo, la falta de recursos económicos, la carestía de los instrumentos necesarios para la educación virtual y, la pobreza de políticas públicas y de mecanismos por parte del estado, como causas por las que este derecho se ha visto vulnerado. (MACHADO, PAREDES, & CUADRADO, 2021, págs. 112-119)

Ambos casos evidencian la relación entre los conflictos generados a partir de la pandemia, con el respectivo plan de acción para adaptarse a la emergencia sanitaria, y la crisis laboral presentada a estremos del 2020. A razón de todo esto, debería ponerse en perspectiva los principios con los que se ha estado manejando la situación de los trabajadores según cierto nivel y sector, pues estos elementos, permiten verificar si la pérdida de empleo está concentrada para algunos grupos en relación con otros.

La pandemia de la covid-19 se da en condiciones de un contexto capitalista altamente desarrollado. Es sabido que el sistema capitalista presenta al menos tres tendencias generales que le son intrínsecas y que se retroalimentan dialécticamente: la ampliación de la división social del trabajo, la profundidad de la diferenciación e inequidad social, y el desarrollo de las fuerzas productivas (Rubin, 1972). A dos siglos y medio de la Revolución industrial, la profundización y expansión de aquellas tres tendencias puede visualizarse fácilmente en las cadenas productivas globales, donde para la fabricación de un producto participan decenas de empresas en muchos países simultáneamente; o en la distancia entre un puñado de multimillonarios que poseen más riqueza que varios países e incluso que regiones enteras del mundo con cientos de millones de habitantes; o en el grado de desarrollo de las fuerzas productivas donde la automatización ha hecho superflua la fuerza de trabajo en las industrias de vanguardia. (FOLADORI Guillermo, 2020, págs. 163 -164)

Los aportes de Foladori, implican cosas fuertemente ligadas a la percepción actual del gobierno y los estándares comunitarios bajo los que se puede considerar que está Santa

Elena, razón por la que al mencionar la deficiencia de la capacidad productiva en tiempos modernos, es casi necesario aludir la transición por la que se tuvo que pasar durante los primeros meses de la pandemia; y, aún al día de hoy, la deficiencia laboral que produjo la aplicación de las medidas sanitarias.

Cuando se publicó el *Plan de respuesta humanitaria Covid-19* para Ecuador, en abril del 2020, este reflejaba que al menos el 25% de la población ecuatoriana se encontraba en situación de pobreza. Esto se explicaba a partir de los trabajadores independientes que no se encontraban en capacidad de seguir produciendo, sin embargo, igualmente hicieron un análisis y reflejaron que el estado de personas con empleadores se veía similarmente afectadas:

Las condiciones previas de trabajo inestable e informal en el turismo y servicios personales las convierte en más vulnerables ante pérdidas de empleo, incremento de informalidad, pérdida de ingresos. La mayor carga de trabajo de cuidados puede presionar sobre su capacidad de dedicación de tiempo al trabajo remunerado. De acuerdo con datos del Ministerio de trabajo, se registra más denuncias de despido intempestivo y obligación de tomar vacaciones, siendo jóvenes y mujeres los más afectados. Se da también el caso opuesto, obligación de presentarse en el trabajo o prohibición de ir a su casa en el caso de las trabajadoras remuneradas de hogar, a las que se presiona también al cuidado de personas enfermas. (NACIONES UNIDAS, 2020, pág. 10)

En un breve boletín de prensa, publicado el 21 de mayo del 2020 en la Universidad Central del Ecuador, donde expresa lo ocurrido en la reciente reunión organizada en Quito, por parte de la *Corporación Empresarial de Capacitaciones*, donde trataron “La normativa laboral frente a la crisis y la perspectiva futura del empleo en Ecuador”, destacando dentro del artículo el criterio aportado por parte de Solimar Herrera, docente que había asistido al evento:

La catedrática manifestó que la OIT destaca el cambio de la sociedad y su adaptación al desarrollo de nuevos mecanismos laborales con base en la tecnología. Para ella es necesario reconstruir sistemas sanitarios que amparen la salud de los trabajadores, estableciendo límites en el trabajo realizado en casa, actividad que se está desarrollando en la actualidad en varias familias

ecuatorianas, pero que en algunos casos el horario laboral se ve recargado de manera exagerada, puntualizó. (UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR, 2020)

Las afectaciones que ha tenido en el campo de la salud en su inicio, ha dejado serias implicaciones de forma relevante en el sistema económico y sobre todo en el desarrollo social. La CEPAL mediante los informes remitidos indica, que América Latina y el Caribe han sufrido un alto índice de desigualdad y vulnerabilidad, en la que es muy marcada el crecimiento de la pobreza, adicional se manifiesta el descontento popular, *Ana Esteves*, abarca estos puntos de forma más contextualizada en el texto “El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador”, lo que da pie a entender la postura que presenta en la misma lectura sobre las condiciones en la que eran empleados ciertos conjuntos:

En el caso de las mujeres la pérdida de empleo afectó mayormente a las más vulnerables, [...] las mujeres que lo perdieron se insertaban en categorías de ocupación más precarias como el trabajo por cuenta propia, trabajo no remunerado y servicio doméstico, categorías que en términos absoluto representaron el 69% de los 690.670 empleos perdidos por las mujeres durante el confinamiento estricto. [...] Paralelamente [...] se observó una marcada deterioración de la calidad del empleo que afectó particularmente a los hombres. La tasa de empleo pleno bajó de 37,9% a 16,7% de la PEA [...] Su situación social impactó fuertemente en el poder adquisitivo de las familias ya que 86,3% de ellos declaró no haber recibido ningún ingreso durante su ausencia temporal del trabajo. Además, existía el temor de que muchas empresas cierren definitivamente. (ESTEVESES, 2020, pág. 38)

Las percepciones que se pueden extraer de manera general, sin llevar a cabo un juicio individual, son que la pérdida de derechos laborales, o en su defecto, las condiciones que condujeron a la ausencia de empleos, dejó en precariedad a un conjunto de la población suficientemente grande – y dentro de todo, uno de los más necesarios, pues dicho margen involucra ganaderos, cosechadores y consecuentemente aquellos que se abastecían de estos – como para neutralizar de forma preocupante la producción de labores. Porcentajes que aplican lógicamente a Santa Elena, donde las medidas se implementaron de igual forma que en la mayoría de las provincias.

De acuerdo con datos publicados por la Organización Mundial de la Salud, ubica a América Latina como una de las regiones con el mayor número de casos identificados y de muertes en el mundo por Covid19. En las Américas, los efectos de la pandemia se suman a los retos preexistentes para los derechos humanos de sus poblaciones, con impactos desproporcionadamente mayores sobre ciertos grupos sociales. A lo que se suman altas tasas de informalidad laboral y de trabajo e ingresos precarios, que hacen aún más preocupante el impacto socioeconómico del covid-19; todo lo cual impide a millones de personas tomar medidas básicas de prevención contra la enfermedad.

La **jurista Matilde Gómez** coincide con Llerena y agrega que si una **empresa se acoge al art. 169, ya no puede seguir operando**. En caso de que siga operando, **el patrono debe pagar todas las indemnizaciones** establecidas en el **Código del Trabajo**. De no hacerlo, el desvinculado debe presentar una demanda ante un juez. (ANÓNIMO, 2020)

El Telégrafo realizó un reportaje que trata sobre las condiciones puestas a empresas para procesar un despido dada la situación de la pandemia, de donde viene el segmento anterior, siendo una de estas la indemnización correspondiente. Pese a lo beneficioso que llega a parecer el término de relación entre un trabajador y su empleador, efectuar esto de forma masiva para reducir gastos o pérdidas, parece una estrategia fácilmente aplicable, tal y como demuestran Ayala, Freire y Falconi en el trabajo donde analizan esto:

Aprovechando esta situación, algunos empleadores han aplicado lo que manifiesta el inciso 6 del artículo 169 del Código de Trabajo (Congreso Nacional del Ecuador, 2005) para reducir la nómina en sus empresas, pero según el Acuerdo Ministerial MDT-2020-081 (Ministerio de Trabajo, 2020), las empresas que se acojan a esta cláusula del Código del Trabajo deben: Registrar en el Sistema Único de Trabajo los fundamentos que sustenten la terminación del contrato, en un plazo de 24 horas. La información registrada será responsabilidad exclusiva del empleador. (AYALA, FREIRE, & FALCONI, 2021, págs. 3-4)

Este argumento ofrece ideas que permiten reflexionar sobre el patrón de tratamiento, con el que ciertas empresas se dirigen a sus subalternos. La aplicación de las normas jurídicas, pese a que debería regular los métodos y las condiciones con que se

manejan las relaciones entre empleadores y empleados; sin embargo, dada la evidentemente incorrecta utilización de ciertas leyes, se puede destacar otra medida política que ha de tener efecto en este contexto, y la cual tiene correlación dentro del caso:

Art. 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo.- 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. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez. A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno. (Ley de Apoyo Humanitario, 2020, págs. 9-10)

La manifestación de estas normas al momento en que se ha de llevar a cabo el proceso de cese en la labor de un empleado, y de igual forma, recordando que deben ser correctamente justificados, no debería verse ejecutado únicamente como medida para reducir gastos o pérdidas. Por esto mismo, resalta la cantidad de despidos que se llevaron a cabo justo después de iniciarse la interrupción de trabajos y estudios a nivel nacional, lo que efectivamente, en Santa Elena se hizo notar.

El Ministerio de Trabajo registra 9175 actas de finiquito a nivel nacional por despido intempestivo desde el 12 de marzo, es decir, un día después que se declarara la emergencia sanitaria en el país. [...] Hay provincias que registran menos de 100 como [...] Santa Elena (42) [...] algunas separaciones son por la

finalización de contrato individual por fuerza mayor, figura descrita en el numeral 6 del artículo 169, del Código de Trabajo. (EL UNIVERSO, 2020)

El caso en cuestión es realmente alarmante, más aun considerando que solo había pasado un día a partir del aviso. Pero, dada ciertas circunstancias, hay análisis que tienden a reflejar el aspecto que menos favorece a los trabajadores, siendo el condicionamiento en pos de conservar el empleo, aspecto que tratan Salgado y Tomalá en su investigación al clima laboral en un sector de Santa Elena.

Alta productividad y clima laboral bajo. Una empresa puede aumentar su productividad mediante la planificación y/o la aptitud de los integrantes de la empresa, sin haberse preocupado por mejorar la motivación del personal. En otros casos, la motivación se produce como efecto de las políticas del miedo, es decir, con el uso de las penalizaciones, sanciones o despidos. Este sistema, genera productividad radicada en la acción incesante de la dirección, sin que los empleados se involucren con la empresa. En este caso, se construye la productividad sobre los empleados y no con ellos, lo cual es difícil que se mantenga a largo plazo. (MALAVÉ & SALGADO, 2021, pág. 9)

El condicionamiento refleja que, pese a la situación de la emergencia sanitaria , no es absolutamente necesario finalizar la relación laboral de un conjunto de empleados dentro del margen al que apuntan normativas legales como las antes referenciadas, e incluso con esto en cuenta, eso no significa que la empresa se limite en poder sacar beneficios de dicha situación.

La economía mundial sufrió un revés muy serio a raíz de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID 19, muchas empresas cerraron definitivamente sus puertas, lo que ocasionó forzosamente despidos de los trabajadores, otras se mantuvieron y han reabierto sus negocios, pero buscando no perjudicar a sus empleados, lo que le ha permitido llegar a acuerdos para evitar el despido y así seguir laborando. (MALAVÉ & SALGADO, 2021, pág. 24)

Del mismo texto de Salgado y Tomalá, el fragmento reciente demuestra que la misma empresa consideró la perspectiva de solventar sus propios ingresos a costa de condicionar a los trabajadores que estaban en riesgo de perder el empleo, todo esto a razón

de que al seguir operando y no despedir a sus empleados, por correspondencia, no tendría que pagar sus respectivas indemnizaciones.

De acuerdo a esta investigación la empresa mantiene deficiencias en la recuperación de los créditos dados a sus clientes, originando el despido y disminución del personal, pago a destiempo de los empleados, atrasos en los pagos a proveedores, debido a poco interés en realizar un análisis de control de la cartera vencida en un corto o mediano plazo. (CARREÑO Acosta & PIN Ponce, 2021, págs. 17-18)

A nivel nacional las Empresas Públicas, las cuales se encuentran amparadas en lo que establece el artículo 315 de la Constitución de la República del Ecuador, suman un total de 567 a nivel nacional, las que se encuentran distribuidas en sectores estratégicos como son: medios de comunicación, hidrocarburos, fármacos, transporte, energía, entre otros. De acuerdo al censo económico del 2010, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC) registró a 4.009 establecimientos de la administración pública. En la provincia de Santa Elena funcionan 33 entidades públicas, de las cuales en los sectores de energía, agua potable fueron las más afectadas.

En empresas como AGUAPEN EP, esta clase de conflictos no son precisamente ajenos. Y es que, directamente, se llevó a cabo una investigación en el 2020, donde exponía cada parte de lo anteriormente planteado, con la diferencia de que el problema no partía de la relación laboral interna con los respectivos conflictos a los que se fueron aludiendo, sino de la ineficacia que se presentó a raíz de esta con los clientes, reflejando así la extensión que lleva consigo, y de igualmente, resaltando dentro del texto la vulneración de los derechos a los trabajadores.

Para soslayar los masivos despidos de empleados de las empresas tanto públicos como privados, gracias a la „„interpretación““ de las numerosas normativas, que en cierta medida vulneraban los derechos básicos r

especto al trabajo; entró en vigencia una ley para soportar la crisis ocasionada por el virus del Covid-19, en el mismo periodo de austeridad laboral. Se establecieron desde leyes orgánicas hasta decretos ejecutivos: la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, cuyo objetivo con base al propósito de estudio, promulgaba la

estabilidad laboral, e implícito el finiquito de las actividades por “fuerza mayor”.
(CARRERA LAZO, 2020, págs. 11-12)

Las circunstancias con las que se ejemplifica la correspondiente degradación repentina de las condiciones con las que un trabajador debía mantener su trabajo, permite visualizar que el despido intempestivo era igualmente, aunque parcialmente válido en su momento, no era legal, ni legítimamente apropiado finalizar la etapa laboral de tantos miembros del personal que se vieron afectados tanto por la pandemia, como por sus empleadores.

METODOLOGÍA

Método descriptivo. – sobre la implementación de observaciones a los conceptos expuestos por autores que han tratado ideas y planteamientos que permitieron seguir un hilo de la investigación que se realizó.

CONCLUSIONES

De lo expuesto se determina que, la peste sufrida en el Ecuador y el mundo, trajo consigo grandes cambios a la supuestamente normativa laboral de corte vanguardista, cambios que se encuentran relacionado con la supresión de las tercerizadoras, el contrato por horas y surgieron reformas respecto a las formas de contratación laboral, entre esas el contrato de prueba, presionando a cumplir con el contrato indefinido.

Dentro del análisis se puede dilucidar que, el país no cuenta con un ordenamiento jurídico versátil y más que todo que se ajuste a la realidad social que se vive, realidad que permita encontrar alternativas legales, a fin de enfrentar la crisis sanitaria, las medidas implementadas por parte de los empleadores fueron poco ortodoxas, teniendo en cuenta que regía el estado de excepción, se redujo la jornada laboral y los salarios, al amparo de las leyes expedidas. En este sentido es justificable la baja de cierto porcentaje de empleados, frente a la crisis, no obstante, hay parcialidades que se deben comprender como poco factibles, al razonar cada aspecto que compone las funciones de la comunidad, pues, tras analizar los efectos concentrados en la provincia de Santa Elena, resultan

evidentes las falencias generadas a partir del mal funcionamiento dentro de los parámetros laborales efectuados por el gobierno.

En virtud de lo estudiado, ahora se conoce que, durante la peste del COVID19, en el país se afectó y vulneró el derecho al trabajo de las y los servidores públicos en la Provincia de Santa Elena, sean estos de los **Gobiernos autónomos descentralizados, instituciones creadas mediante Ley, las relacionadas con el poder ejecutivo, o las empresas públicas**, esto debido a la errónea interpretación del artículo 169, numeral 6 del Código de Trabajo, en concordancia con la Ley de Apoyo Humanitario, el cual vulneró de manera fundamental un derecho intrínseco, que es la seguridad jurídica.

REFERENCIAS

- ANÓNIMO. (01 de Mayo de 2020). *EL TELÉGRAFO*. Obtenido de Despidos por covid-19 deben reunir requisitos:
<https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/judicial/12/despidos-requisitos-covid19>
- AYALA, L., FREIRE, F., & FALCONI, R. (2021). El despido intempestivo a trabajadores de la empresa Ecuacerámica en época de pandemia en Riobamba. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 3-4.
- CARREÑO Acosta, A., & PIN Ponce, F. M. (2021). *Análisis de la cartera vencida, de los clientes de la Empresa Pública Municipal AGUAPEN E.P., ubicada en el cantón Salinas, de la provincia de Santa Elena, año 2020*. Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología.
- CARRERA LAZO, M. D. (2020). *Efectos sobre el empleo por el impacto del Covid-19 en el Ecuador al año 2020*. Santa Elena: Universidad Peninsular Santa Elena.
- COMISION DE LEGISLACION Y CODIFICACION. (2012). *Código del Trabajo*. LEXIS.
- Constitución de la República del Ecuador*. (2008). Montecristi: EDYPE.
- EL UNIVERSO. (01 de Junio de 2020). Obtenido de Cerca de 10 000 despidos intempestivos se registran a nivel nacional desde inicio de emergencia sanitaria:
<https://www.eluniverso.com/noticias/2020/06/01/nota/7858203/despidos-desempleo-empleo-emergencia-sanitaria-ecuador/>
- ESTEVES, A. (2020). *El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador*. MundosPlurales.
- FOLADORI Guillermo, D. W. (02 de 03 de 2020). Para comprender el impacto disruptivo de la COVID-19, un análisis desde la crítica de la economía política. *MIGRACIÓN Y DESARROLLO*, 18(34), 163-164.
- INEC. (2010). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Obtenido de INEC:
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Manual-lateral/Resultados-provinciales/santa_elena.pdf
- Ley de Apoyo Humanitario*. (2020). Quito.

Ley Orgánica de Servicio Público. (2010).

MACHADO, M., PAREDES, E., & CUADRADO, P. (Julio de 2021). Vulneración al derecho de la educación en época de pandemia en zonas rurales, provincia de Chimborazo. *Conrado*, 112-119.

MALAVÉ, A., & SALGADO, M. (2021). *Comportamiento del clima laboral y su incidencia en la economía de la pymes sector ferretero en la ciudad de Santa Elena*. Guayaquil: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.

MARTILLO, C. (2020). *Despido intempestivo en tiempos de emergencia sanitaria covid-19 y sus garantías constitucionales*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.

MORENO, Lenin. (2020). *Registro Oficial*. Quito: Órgano del Gobierno del Ecuador.

NACIONES UNIDAS. (2020). *Plan de respuesta humanitaria Covid-19 Ecuador*. Equipo Humanitario de País.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO - OIT. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*. Suiza: Organización Internacional del Trabajo - OIT.

UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR. (21 de Mayo de 2020). *Análisis del Derecho Laboral en tiempo de crisis por Covid-19*. Obtenido de UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR:
<https://repositorio.uce.edu.ec/archivos/jmsalazara/Boletines/Boletines2020/200/177.pdf>