



Universidad del Azuay
Facultad de Ciencias Jurídicas

Carrera de Derecho

**EL COVID-19 Y SU IMPACTO EN LA
LEGISLACIÓN LABORAL ECUATORIANA:
ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS ALTERNATIVAS
APLICADAS EN NUESTRO PAÍS PARA LA
SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO**

Autora:

Mará Belén Peñafiel Aguirre

Director:

Doctor Teodoro González

Cuenca – Ecuador

2022

DEDICATORIA

Este trabajo dedico a mis padres Geovanny y Sandra, por ser quienes con su sacrificio, apoyo y ejemplo han sido parte fundamental desde un inicio en mis estudios, son quienes siempre me han incentivado a seguir esforzándome para cumplir mis metas. Por su apoyo incondicional en los días buenos, regulares y malos, por nunca dejar que me rinda y por siempre recordarme que debo dar lo mejor de mi hasta el último. Agradezco siempre a Dios haberlos elegido como padres, aprendo todos los días de ellos, y esto es un logro nuestro. Mis hermanos María José y Geovanny, por escucharme siempre, por motivarme a seguir y no rendirme, por ser mis compañeros de vida y mis mejores amigos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida y la de mi familia, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser el apoyo y fortaleza en aquellos momentos de dificultad y de debilidad, y permitirme cumplir una de mis metas.

Agradezco a todas las autoridades y personal que conforman la Escuela de Derecho y Facultad de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Azuay, en especial a los docentes por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de mi profesión.

Agradezco a mi mentor y director de Tesis Dr. Teodoro González, quien además de ser un extraordinario director, es un excepcional ser humano y profesional.

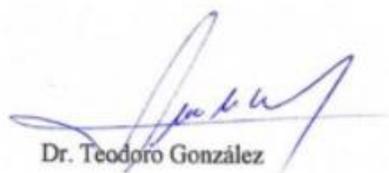
Mi profundo agradecimiento a mi universidad, por haberme abierto sus puertas, y permitirme instruir dentro de sus aulas, conocer amigos que ahora son colegas, mis amigas que han estado desde el día uno compartiendo a lo largo y hermoso camino que es el derecho.

Todos ustedes han formado parte de este gran sueño, el sueño de ser Abogada.

RESUMEN

El presente trabajo investigativo tiene como propósito analizar los efectos jurídicos y sociales de la aplicación de las medidas emergentes expedidas por el ejecutivo para afrontar la crisis causadas por la enfermedad del COVID 19 en el Ecuador, en relación a la regulación de las relaciones laborales, y verificar si fueron efectivas para brindar estabilidad laboral al trabajador, pues sin la emisión de estas medidas emergentes, los empleadores podían despedir arbitrariamente y sin justificativo alguno a sus trabajadores, quienes son la parte más débil de la relación laboral. La pandemia causada por el virus SARS-CoV-2, desencadenó en varias malinterpretaciones e incorrecta aplicación de Acuerdos, Contratos y normativa laboral; razón por la que ha sido necesario se dicte la Disposición Interpretativa Única en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 (LOAH) referente al art.169 numeral 6 del Código de Trabajo, para la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, para concluir la existencia o no de una verdadera estabilidad laboral.

Palabras Claves: derecho, empleador, estabilidad laboral, normativa, trabajador.



Dr. Teodoro González

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the legal and social effects of the application of the emergency measures issued by the executive in order to face the crisis caused by the COVID 19 disease in Ecuador, in relation to the regulation of labor relations, and to verify whether they were effective in providing labor stability to the worker, since without the issuance of these emergency measures, employers could arbitrarily and without any justification dismiss their workers, who are the weakest part of the labor relationship. The pandemic caused by the SARS-CoV-2 virus, triggered several misinterpretations and incorrect application of Agreements, Contracts and labor regulations; reason why it has been necessary to dictate the Single Interpretative Provision in the Organic Law of Humanitarian Support to combat the Sanitary Crisis Derived from COVID-19 (LOAH) referring to art.169 numeral 6 of the Labor Code, for the termination of the labor relationship by fortuitous event or force majeure, to conclude the existence or not of a true labor stability.

Keywords: employer, labor stability, law, regulations, worker.



María Belén Peñafiel Aguirre



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
INTRODUCCION	1
CAPÍTULO 1	2
IMPACTO DEL COVID19 EN LAS RELACIONES LABORALES	2
1.1 Análisis del COVID 19 decretado por la OMS (Organización Mundial de la Salud) como Pandemia: Generalidades.....	2
1.2 Análisis del COVID19 en el Ecuador: Afectación en el Empleo.....	6
1.3 Garantías Constitucionales pertinentes al tema analizado: art.326 de la Constitución de la República del Ecuador	10
1.3.1 Principio de Intangibilidad de los Derechos . -.....	13
1.3.2 Principio de Derecho Adquirido.....	15
1.3.3 Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.....	18
1.3.4 Principio de Estabilidad o Continuidad Laboral.....	19
1.3.5 Principio de Progresividad.....	22
CAPÍTULO 2	25
MEDIDAS EMERGENTES DICTADAS PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO EN EL ECUADOR A CAUSA DEL COVID 19	25
2.1 Análisis de las medidas emergentes aplicadas en Ecuador a partir del COVID 19	25
2.1.1 Regulación y Aplicación del Teletrabajo o Trabajo a Distancia	28
2.1.2 Reducción emergente de la jornada de trabajo.....	34

2.1.3	Modificación a la jornada de trabajo.....	38
2.1.4	Suspensión emergente de la jornada laboral, para evitar la pérdida de Empleos 41	
2.1.5	Acuerdos entre trabajador y empleador para preservar las fuentes de trabajo	44
2.1.6	Contrato especial emergente, como nueva modalidad de contrato de trabajo.	47
2.2	Análisis de las nuevas modalidades de contratación:.....	50
2.2.1	Modalidad de Contrato Especial para los Sectores Productivos.....	51
2.2.2	Modalidades de Contratos Especiales para los Sectores: Turístico, Cultural y Creativo	55
2.2.3	Directrices que regulan el Contrato de Emprendimiento.....	58
2.2.4	Directrices que regula el Régimen Especial de Contratación para el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral e incentivos a su formación.	61
2.3	Análisis de la Disposición interpretativa única de la Ley de Apoyo Humanitario del Ecuador 66	
CAPÍTULO 3		75
ANALIZAR LA EFICACIA DE LAS MEDIDAS EMERGENTES ADOPTADAS POR EL GOBIERNO ECUATORIANO PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO:		75
3.1	Impacto de las Medidas Emergentes en la Estabilidad Laboral.....	75
3.2	Impacto de las Medidas Emergentes en la Precarización Laboral.....	85
3.3	Impacto de las Medidas Emergentes en el Desempleo.....	89
CONCLUSIONES.....		94
BIBLIOGRAFÍA.....		99

INTRODUCCION

Debido a la emergencia sanitaria de la pandemia del COVID 19, ocasionada por el virus tipo SARS-CoV-2 , el mundo del trabajo se ha visto profundamente afectado, ha colocado en peligro la condición de vida a largo plazo de personas y familias enteras, provocando riesgos a nivel económico y social.

El Presidente de la República del Ecuador, del año 2020 Lenin Moreno, dictó como medida emergente el Decreto Presidencial No. 1017, donde determinó el Estado de Excepción a nivel nacional, por calamidad pública, suspendiendo el derecho a la libertad de tránsito, asociación y reunión; obligando a los ciudadanos a un confinamiento y distanciamiento social, viéndose afectados varios sectores trayendo consigo pérdida de empleos, y despedidos de trabajadores ante quienes se han utilizado “falsas justificaciones” dadas por los empleadores para reducir el número de trabajadores de sus empresas o no realizar los pagos que les correspondía recibir legalmente

Frente a esta situación existió un debate muy profundo entre la situación económica de los empleadores versus la estabilidad laboral de los trabajadores, para ello el Ministerio de Trabajo dictó Acuerdos Ministeriales para regular la actividad laboral, y a su vez el Ejecutivo presentó el proyecto de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, donde permite a los empleadores adoptar alternativas laborales no presenciales, modificar las modalidades de trabajo en la relación laboral, reducir la jornada de trabajo, entre otras, con el objeto de no incurrir en posibles despidos intempestivos ni violar los derechos de los trabajadores. Actualmente la Asamblea Legislativa dictó el Reglamento a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 (LOAH), permitiendo su aplicabilidad.

CAPÍTULO 1

IMPACTO DEL COVID19 EN LAS RELACIONES LABORALES

1.1 Análisis del COVID 19 decretado por la OMS (Organización Mundial de la Salud) como Pandemia: Generalidades

El virus del COVID 19 se manifiesta como una pandemia que ha ocasionado danos significativos a la salud pública, economía y comercio mundial. Es una cepa no conocida del coronavirus, que causa enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves como neumonía, síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS) y síndrome respiratorio agudo grave (SARS).

La enfermedad de COVID 19 debutó en diciembre del 2019, en la provincia de Hubei en Wuhan, China, por la falta de higiene y cuidados de un mercado mayorista de la provincia, dedicado a la venta de animales como pescados, mariscos y animales exóticos (Bogoch, Watts, Thomas-Bachli, & Huber, 2020).

En el sur de China existió un gran crecimiento económico producto del consumo de animales exóticos tales como culebras, civetas, pangolines y murciélagos, sin embargo, en la mayoría de mercados nunca se tuvieron las suficientes medidas de bioseguridad, ni exigencia por parte de las autoridades para que su cumplimiento, provocando la transmisión de distintos virus entre animales, y posteriormente la propagación de un virus tan fuerte como el COVID 19 hacia humanos, determinado como un virus transmitido de animales a humanos, y posteriormente reconocido por las Ciencias Médicas como zoonosis.

Es así que los primeros días del mes de diciembre del 2019, se reportaron los primeros cinco casos de personas con COVID 19, siendo cuatro de ellas hospitalizadas por presentar estrés respiratorio agudo, y como resultado la muerte de una persona. La mayoría de los pacientes infectados aseguraron haber tenido relación directa o indirecta con un mercado de alimentos que se comercializaban animales en la provincia de Hubei en Wuhan. (Huang, 2020).

Se habla de una relación directa porque son personas que asistieron al mercado de animales por trabajo o compra de alimentos, pero al momento de identificar como una relación indirecta fue una gran incertidumbre para los médicos, debido a que no comprendían la forma tan rápida de propagación del virus hacia personas que ni siquiera asistieron a un mercado de venta de animales o tuvieron contacto con una persona que fue uno.

El 31 de diciembre de 2019 la OMS (Organización Mundial de la Salud) recibe los primeros datos oficiales de China, identificando casos de Neumonía de etiología desconocida, teniendo como causa un virus de fácil propagación y desarrollo en el cuerpo humano en pocos días, inmediatamente científicos de Shanghái publicaron los datos completos de un nuevo coronavirus, conocido como SARS-CoV, con un potencial de generar una pandemia. (Consejo General de Colegio Farmaceuticos, 2020)

El 10 de enero del 2020, la OMS (Organización Mundial de la Salud) realiza una publicación en la cual hace un llamado a la población mundial de prepararse ante la llegada de este virus. Para lo cual el 30 de enero del 2020 el Comité de Emergencia de la OMS, declara como Emergencia de Salud Pública de importancia Internacional. En cuanto para el mes de marzo la inicial epidemia se habría propagado por el mundo de una forma alarmante con resultados dramáticos, incrementando el número de contagios y muertes a una cantidad extremadamente grande en varios países de Europa y rápidamente América, Asia, que llevo la OMS a calificar como de pandemia a la enfermedad provocada por este nuevo coronavirus. (Consejo General de Colegio Farmaceuticos, 2020)

La velocidad con la que se propago el virus del COVID 19 fue sumamente rápida, mediante varios estudios se ha logrado identificar que este virus se caracteriza por ser una enfermedad viral respiratoria, en donde quienes tienen una mayor predisposición de contagio son todas aquellas personas que sufren de enfermedades crónicas o cuyos sistemas inmunológicos son débiles, englobando además a ancianos, mujeres embarazadas y niños.

Varios médicos han centrado su estudio en la propagación del virus entre niños de 1-6 años de edad, debido a que su transmisión puede ser de manera muy rápida a otros niños o a sus padres y demás personas, y al mismo tiempo no tener síntomas muy fuertes en comparación a las personas que se infectan por haber estado cerca de ellos. Además han logrado identificar la existencia de distintas cepas de COVID 19, en donde en cada una de

ellas existe un nuevo síntoma por el cual la persona ha tenido que pasar, al mismo tiempo tratan de descifrar la reacción del cuerpo humano, partiendo que es un virus totalmente nuevo y que cada cuerpo humano al ser distinto y tener distintas reacciones ante fármacos, no hay medicamento alguno que cure o mejore a la persona infectada.

Debido al acelerado número de contagios y muertes que se produjeron en China, se clausuro el mercado de Wuhan sin una clara evidencia de cómo se transmitía el virus entre sus habitantes y posteriormente alrededor del mundo, en donde la infección de este virus pasó rápidamente de ser un brote aislado en una región china a convertirse en una emergencia sanitaria de preocupación internacional, y posteriormente en una pandemia.

El 11 de marzo del 2020, tras la expansión del virus del COVID 19, en 114 países junto con el incremento de 118.000 personas infectadas en China en menos de un mes y el gran número de muertes de contagiados, el COVID 19 fue declarado como pandemia en una rueda de prensa mundial por Tedros Adhanom Ghebreyesus, director general de la OMS (Organización Mundial de la Salud). Rápidamente científicos y médicos iniciaron un estudio profundo para identificar los principales síntomas que provoca el virus, para que estos no sean confundidos con los de otras enfermedades, determinando síntomas respiratorios, fiebre alta, tos seca, falta de aliento o cansancio, dificultades respiratorias, pérdida del olfato y gusto. En casos más graves, el virus puede causar neumonía o síndrome respiratorio agudo grave (SRAS), insuficiencia renal y hasta la muerte, y en otros casos, hay quienes no desarrollan ningún síntoma, pero pueden contagiar igualmente al resto de población.

Los médicos y científicos identificaron que el virus del COVID 19 se transmite a través del contacto con gotas de Flügge (gotas de saliva) emitidas al hablar, provenientes de la nariz y de la garganta de una persona, mismas que se liberan en el aire cada vez que la persona tose o estornuda, provocando posibles contagios a todos aquellos que se encuentren en un radio de menos de 2 metros de una persona infectada. (Mandell, Bennett, & Dolin, 2012).

Por otra parte, debe tomarse en cuenta que la difusión de enfermedades virales respiratorias también es posible cuando las gotas de Flügge (gotitas de saliva) caen en superficies como muebles, equipos, ropa, comida entre otras, que al ser tocadas por personas sanas que posteriormente se lleven las manos a la nariz, boca u ojos, podrán ser infectadas.

Las enfermedades derivadas de la infección por coronavirus pueden producir cuadros clínicos que cursan con síntomas respiratorios, que pueden oscilar desde leves a graves, tal y como el síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV) y el coronavirus responsable del síndrome respiratorio de Oriente Medio (MERS-CoV) (Papadakis, McPhee, & Rabow, Current Medical Diagnosis and Treatment, 2019).

Ante la desesperación de científicos y médicos por encontrar respuestas para saber la gravedad del virus del COVID 19, y saber cuáles son las medidas de prevención efectivas, y que hacer para evitar la propagación del virus, han ido descartando otros posibles patógenos como el coronavirus del Síndrome Respiratorio Agudo Severo (SARS-CoV), el coronavirus del Síndrome Respiratorio del Medio Este (MERS-CoV), el virus de la influenza, el virus de la influenza aviar y el adenovirus, de forma tal que las autoridades de salud pudieron reconocer con rapidez que se enfrentaban a una nueva amenaza. (Consejo General de Colegio Farmaceuticos, 2020).

Varios estudios y posteriores medidas de seguridad aplicadas durante la pandemia del COVID 19 se han basado en todo lo sucedido en el año 2002-2003, año en el cual se dio la epidemia del SARS, misma que se propago con gran rapidez, debido al desconocimiento de protocolos y acciones de manejo de los pacientes contagiados.

Se revisaron estudios relacionados con el coronavirus identificando así a un tipo de coronavirus llamado Síndrome Respiratorio de Oriente Medio (MERS) que se expandió poco a poco a partir del año 2012 inicialmente en Arabia Saudí, el cual no se transmitía muy fácilmente de persona a persona reportándose pocos casos. Sin embargo, a mediados del año 2014 se registraron algunos casos en Estados Unidos y se dio un incremento del mismo para finales del año 2015 cuando se registró un brote importante en Corea del Sur. (Consejo General de Colegio Farmaceuticos, 2020).

Ante el desconocimiento de cómo actuar frente al virus del COVID 19 y evitar su propagación las autoridades a nivel mundial adoptaron medidas de contención y aislamiento, mismas que en un inicio sirvieron para mantener a las personas aisladas unas de otras y evitar aglomeraciones, reuniones, pero al mismo tiempo debemos reconocer que afectaron a la economía tanto nacional como internacional debido a que sin movimiento social no hay un

movimiento económico. Generando un impacto negativo en el desarrollo social de la población y sobre todo de los ecuatorianos.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) sugirió distintas medidas emergentes ante el COVID 19, aquellas como el confinamiento (cuarentena) y seguimiento de pacientes que hubiesen estado en contacto con pacientes positivos para COVID 19 fueron de gran ayuda para tener un control inicial de la situación. (Marty & Jones, 20). Además indicaron que las personas tendrían que cuidarse bajo su propia responsabilidad, teniendo distintos cuidados como: lavado sistemático de las manos con agua y jabón por lo menos por 20 segundos, utilización frecuente de desinfectantes para manos con base de alcohol que contenga al menos 60% de dicho componente, uso de mascarillas o tapa bocas en lugares públicos, de forma tal que se evite la transmisión del virus por las mucosas orales y nasales en espacios donde generalmente se obvia el distanciamiento social.

Mientras que las medidas adoptadas por las autoridades gubernamentales se centran en: toque de queda, restricción de circulación en áreas de riesgo, prohibición de uso de transporte urbano tanto intra cantonal como intra provincial, suspensión de actividades públicas y recreativas y sobre todo el uso obligatorio de gel desinfectante y uso obligatorio de mascarillas y de ser requerido trajes protectores, guantes y visores a la entrada de negocios, comercios, mercados e instituciones públicas, desinfección del calzado, (Usaid & Paho, 2009).

El aislamiento social se ha revelado como la medida más eficaz ante el virus del COVID 19, el mantener una distancia social de 2 metros con cualquier persona independientemente que esté enferma o no, es sumamente necesario teniendo en cuenta que algunas personas pueden ser portadores asintomáticos del virus y por lo tanto contagiar a quien esté cerca. (Dhole & Koley, 2020).

1.2 Análisis del COVID19 en el Ecuador: Afectación en el Empleo

Desde el inicio del de la crisis del COVID-19 el Ecuador se ha visto afectado en todas sus áreas, provocando un cambio muy grande para las condiciones de vida de los ciudadanos. De manera directa, la pérdida de vidas humanas golpea al país en todo su territorio, con una

incidencia muy especial en provincias como Guayas, Pichincha, Manabí y Los Ríos. Además, las debilidades estructurales del sistema sanitario han llevado a que el impacto sea mayor, dificultando la respuesta a la crisis. Si bien, la principal prioridad de las autoridades está centrada en limitar la pérdida de vidas humanas y en reducir el efecto negativo sobre la salud pública, esta crisis está afectando de manera muy significativa a otros aspectos fundamentales que engloban en sí el bienestar de las personas, como: ingresos, empleo, acceso a la educación, el desarrollo humano. (INEC, 2020).

La clase media y la clase media vulnerable del Ecuador han crecido de manera significativa. Los llamados “vulnerables” son individuos que tienen condiciones económicas precarias y que, por tanto, están en riesgo de caer en la pobreza ante cualquier revés económico, una situación de enfermedad o la pérdida del empleo, entre otras causas. Mientras que la clase media vulnerable es aquella que afecta la situación económica y laboral de las personas, en donde la pérdida de trabajo es un factor influyente, y empiezan a existir limitaciones para el estilo de vida de las personas, para que aquellas personas que tenían ahorros empiecen a vivir de ellos y quienes no, pasen a una clase de necesidad y afectación económica extrema.

La crisis del COVID-19 es una gran amenaza para los ecuatorianos tanto en términos de reducción de la cantidad de empleos como de deterioro de su calidad. Por un lado, muchas empresas han reducido su demanda de empleados ante la paralización o disminución de su actividad económica. Por otro, muchos trabajadores no han podido desempeñar sus labores debido a las medidas de confinamiento, en especial aquellos cuyas labores no se pueden desempeñar a través de modalidades de teletrabajo, o que no tienen acceso a las tecnologías necesarias para ello. (Porter, 2020).

De hecho, en la historia reciente de Ecuador, los episodios de caída del crecimiento económico han venido asociados con una reducción del empleo adecuado y un aumento del subempleo.

La ENEMDU (Encuesta Nacional de Empleo y Subempleo), es la fuente oficial más importante para estudiar el mercado laboral del país, aplica recomendaciones de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) y tiene el apoyo técnico del INEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), lo que ha permitido obtener resultados estadísticos que

forman parte del Sistema Integrado de Encuestas de Hogares (SIEH). Resultados que reflejan la tasa de subempleo de los ecuatorianos en marzo del 2019 fue de 18.7% (inicio de afectación de pandemia del COVID 19) (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), 2019), porcentaje que fue creciendo junto con la afectación de la emergencia sanitaria del COVID 19, y en el mes de septiembre de 2020 el porcentaje fue de 23.4%. (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2020)

El cierre de pequeños emprendimientos como grandes empresas en donde laboraban miles de personas, fue la causa para que la tasa de desempleo suba sumamente rápido. A inicios de la pandemia el Ecuador ya atravesaba una crisis económica, en el mes de marzo de 2019 la tasa de desempleo fue de 4.6% (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), 2019) y para el mes de septiembre de 2020 subió a 6.6% (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2020) Debemos comprender que desde el 2019 el Ecuador ha ido muy lento para tratar de reponerse de tan gran golpe como lo es el COVID 19.

Existen tres características del mercado laboral y de la estructura económica de Ecuador que pueden condicionar el impacto de la crisis sobre el empleo:

- Trabajo Informal: En este sector encontramos la inestabilidad laboral, los bajos ingresos y la precariedad. Siendo ellos los mas expuestos a los riesgos de salud de la pandemia debido a que sus actividades están enfocadas en prestación de servicios y ventas por menor, exponiéndose a un riesgo de contagio muy alto, sin embargo, es difícil para ellos prescindir de sus actividades económicas debido a que es el único sustento económico de sus hogares.

- El impacto de la crisis es mayor en sectores económicos: comercio, manufactura y servicios de alojamiento y comida.

- Microempresas y empresas pequeñas y medianas: Los trabajadores enfrentan riesgos de pérdida de empleo o deterioro de sus condiciones de trabajo, debido a que estas empresas tienen una menor capacidad para afrontar posibles pérdidas.

Las debilidades estructurales del país no solo limitan la capacidad de respuesta a la crisis, sino que además profundizan su impacto. El 70% de la actividad económica ecuatoriana se ha visto afectada por el COVID 19, las medidas emergentes tomadas por las autoridades han sido de ayuda para evitar contagios, sin embargo, han generado que las

personas no salgan de sus casas y como consecuencia no asistan a sus trabajos y no generen un avance económico para el país, enfrentándonos a una paralización de microempresas y negocios.

A partir del confinamiento de febrero del 2020 para el mes de mayo del 2020 en el Ecuador se evidenció un incremento significativo del desempleo, alcanzando niveles de un 13,3%, en comparación con la tasa de desempleo del mes de diciembre del 2019 que alcanzó un total de 3.8% de desempleados, dejando manifiesto el impacto negativo que ha tenido la pandemia del COVID 19 para el desarrollo económico nacional. (INEC, 2020).

La OIT (Organización Internacional del Trabajo) plantea que la actual crisis económica derivada de la pandemia de COVID 19 ha incrementado los niveles de desempleo a nivel mundial, alcanzando niveles que oscilan entre los 5,3 a los 24,7 millones de desempleados, impactando principalmente en las economías de países en vías de desarrollo. (Organización Internacional del Trabajo, 2020). La pandemia del COVID 19 no afecta de igual manera a países desarrollados que a quienes están en vías desarrollo, debido a que dichas naciones poseen un sólido sistema de seguridad social, y sobre todo mecanismos para la reactivación económica que son inexistentes en los países en vías de desarrollo.

Especialistas y estudiosos del mercado internacional han podido identificar que como resultado de esta emergencia sanitaria la fuerza laboral a nivel mundial podría verse afectada un 81% de manera directa o indirecta, fruto de la recesión económica por la que estamos atravesando. (González, 2020).

Según el CEPAL (Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas) existe un incremento de 45,4 millones de nuevos pobres, en el año 2020, que se sumarían a la alarmante cifra de 185,5 millones de pobres que existen desde el año 2019 de forma que para finales del 2020 señalan que el total de pobreza en el mundo equivale a 230,9 millones de personas, lo que equivale al 15,5% del total de la población. (CEPAL, 2020). Durante lo que va del año 2021 la situación económica de países desarrollados se ha visto afectada en un 7%, lo cual es un porcentaje significativo para el mundo debido a que los países que están en vías de desarrollo dependen mucho de los desarrollados, sin embargo, es un porcentaje que puede reducirse con el tiempo debido a la existencia y accesibilidad a la vacuna aporta con

seguridad y tranquilidad los ciudadanos quienes necesitan salir de sus hogares para desempeñar sus labores.

1.3 Garantías Constitucionales pertinentes al tema analizado: art.326 de la Constitución de la República del Ecuador

GENERALIDADES.-

El Derecho Laboral pertenece al Derecho Social, que surge por la lucha histórica a partir de la Revolución Industrial. Es conocido por tener características propias y distintas a las demás ramas del derecho, principalmente porque no parte del principio de igualdad de las personas ante la ley, sino que por el contrario, el Estado tutela a la parte mas débil de la relación laboral, concediendo un trato diferente a los trabajadores para que no sean atropellados por el poder económico de sus empleadores.

Los derechos de los trabajadores se han reconocido por las conquistas sociales de los mismos trabajadores, en donde las normas y principios que los rigen son diferentes a los que priman en el Derecho Civil, en donde su base principal es el Principio de Igualdad entre las partes.

El Derecho laboral, es el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores, dando una concepción tripartita entre el Estado, empleador y trabajador.

El Derecho del Trabajo al ser una rama del Derecho Social, busca aplicar principios y procedimientos protectores a favor de las personas, grupos y sectores de la sociedad integrados por individuos económicamente débiles, para lograr su convivencia con otras clases sociales dentro de un orden justo, en donde busca la existencia de un equilibrio de una relación históricamente desigual entre empleador y trabajador.

Desde principios de la década de 1990, en el Ecuador se han promulgado varias leyes que han dado inicio a la llamada flexibilidad de las relaciones laborales, limitando en parte los derechos y garantías de los trabajadores. Aunque el trabajador siempre se ha encontrado en desventaja, desigualdad, frente a los empleadores, el deber principal del Estado siempre

ha sido buscar y generar un equilibrio esa relación de desigualdad, pretendiendo proteger al trabajador.

El Derecho Laboral siempre se ha enfocado en la libertad de negociación entre personas de poder desigual y resistencia económica, lo cual ha dado lugar a diversas formas de cultura. La legislación laboral prevé la discriminación positiva que preserva el equilibrio material; a diferencia de lo que ocurre en el derecho consuetudinario, donde la equidad ante la ley es la característica principal (Sanromán, 2009).

En el numeral 5 del Artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador emitida en el año 2008, encontramos que “...*Son deberes primordiales del estado: 3. 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...*” (Asamblea Nacional, 2008), junto con acuerdos y convenios internacionales han permitido responder a las exigencias del modelo de industrialización sustitutiva de importaciones, mediante la aplicación, expedición e interpretación de principios rectores.

El artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador ampara los derechos de los trabajadores, para asegurar una remuneración digna y justa, defender la irrenunciabilidad e intangibilidad de sus derechos, y garantizar su seguridad jurídica. El objetivo de la aplicación de los numerales de este artículo es impulsar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo, asegurando a los habitantes una existencia digna en igualdad de derechos y oportunidades para acceder al trabajo, a los bienes y servicios, y a la propiedad de los medios de producción.

Dentro de los Principios fundamentales que rigen el Sistema Económico, se plantea la eliminación de la indigencia, superación de la pobreza, reducción del desempleo y subempleo, el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes, y la distribución equitativa de la riqueza, incentivando el pleno empleo y el mejoramiento de los salarios básicos unificados del trabajador en general, teniendo en cuenta el aumento de la productividad, y otorgando subsidios específicos a quienes los necesiten.

El numeral 2 del Artículo 276 de la Constitución de la República, determina los Principios Fundamentales que rigen al Régimen de Desarrollo y establece los siguientes objetivos: “...1. *Mejorar la calidad y esperanza de vida, y aumentar las capacidades y*

potencialidades de la población en el marco de los principios y derechos que establece la Constitución. 2. Construir un sistema económico, justo, democrático, productivo, solidario y sostenible basado en la distribución igualitaria de los beneficios del desarrollo, de los medios de producción y en la generación de trabajo digno y estable...” .. (Asamblea Nacional, 2008). A igual que el numeral 6 del artículo 284 que indica que uno de los objetivos de la política económica será impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

Para que el derecho laboral cumpla con todas las garantías que engloban en si los derechos de los trabajadores es necesario identificar los principios base:

PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

- Generales
- Procesales

Los principios generales del derecho laboral tienen dos funciones:

- Función Supletoria: Cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable.
- Función Interpretadora: Interpreta la normativa vigente, cuando esta sea confusa o haya diversas interpretaciones posibles.

Principios Generales del Derecho Laboral

El Artículo 10 de la Constitución de la República del Ecuador trata del goce de los Derechos reconocidos en la constitución, y defiende que todas las personas son titulares y gozarán de los derechos garantizados en la Constitución y en los Instrumentos Internacionales.

Al igual numerales 3, 4, 5, 6, 7 y 8, del Artículo 11 del mismo cuerpo normativo contiene que los Principios que deben ser aplicados por los servidores públicos, administrativos o judiciales conforme favorezca a su efectiva vigencia, manifestando que los Principios y los Derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes, y que el estado garantizará las condiciones necesarias para su desarrollo para su pleno reconocimiento y desarrollo.

1.3.1 Principio de Intangibilidad de los Derechos . –

El Principio de Intangibilidad históricamente es muy importante, debido a que busca proteger los derechos de los trabajadores, siendo el resultado de una lucha realizada por los trabajadores para exigir el respeto a la productividad laboral. Este Principio busca el ejercicio de los derechos que se obtienen luego de muchos años de lucha por la igualdad salarial y el reconocimiento social a través de la aplicación de las normas nacionales e internacionales (Cabanellas, Compendio de Derecho Laboral, 2015)

El principio de intangibilidad constitucional inicia cuando el hombre observa que lo primordial para vivir en sociedad es el derecho al trabajo, el cual no puede ser menoscabado, dividido, quebrantado, profanado, vulnerado, y en definitiva no se puede ser violado cuando este ha sido adquirido por el individuo bajo los términos y condiciones que la sociedad plasma como tal. Sirve para proteger las conquistas que los trabajadores que han logrado a través de los tiempos.

Nace en el Ecuador con las primeras manifestaciones de trabajadores y la introducción de la Ley Laboral en el periodo del Presidente Alfredo Baquerizo Moreno, en 1916. El propósito de esta Ley, era regular y respetar los derechos colectivos, el pago de salarios y las normas laborales para la jornada de ocho horas, así como los días laborables distintos de los domingos y festivos, así como prohíbe cualquier oposición en contrario o la limitación de una de las reglas básicas del trabajo colectivo (Trujillo, 2016).

Este Derecho está plasmado en el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador cuando dice: “... *Los derechos del trabajador son Irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario..*” (Asamblea Nacional, 2008), como principio que controla la labor social del trabajo. Con este Principio el legislador bloquea toda acción de menoscabar los derechos de los trabajadores cuando los mismos han adquirido sus derechos por la acción de su trabajo, por parte de alguna autoridad que lo pretenda realizar, es decir, debe renunciar toda acción que pueda atentar contra los derechos laborales existentes (Cañizares, 2020).

La norma Constitucional antes referida defiende que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, relacionado con la definición del artículo 1 de la misma norma,

mismo que explica que el Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional, laico. El artículo 66 de la Constitución de la República reconoce y garantiza varios derechos a las personas, resumidos todos ellos en el derecho a una vida digna en donde el principal objetivo del Estado es solventar las necesidades de los ciudadanos. También tenemos el artículo 325 en donde el Estado garantiza el derecho al trabajo, y el artículo 326, que hace relación a los principios que debe fundamentarse el Derecho del trabajo.

Sin embargo debido a la situación que estamos atravesando por el COVID 19 la aplicabilidad del Principio de Intangibilidad Constitucional y Legal, se ha visto vulnerada a través de la aprobación de Acuerdos Ministeriales y de La ley de Ayuda Humanitaria, en la que se plantean la reducción, modificación, suspensión de la jornada de trabajo, la facultad del empleador de decidir unilateralmente sobre las vacaciones de sus trabajadores, de los acuerdos entre las partes, trastocando este principio.

Como ejemplo de los derechos laborales constitucionales en el ordenamiento jurídico ecuatoriano respecto a la Intangibilidad tenemos:

Ejemplo 1: Con el Decreto Ejecutivo No. 1701 y el Acuerdo Ministerial No. 225 de mayo del 2009 y febrero del 2010, el Ministerio de Trabajo realizó una clasificación a las Obreras y Obreros bajo el régimen del Código del trabajo; y a quienes debían estar bajo las leyes del sector público bajo el régimen de la LOSEP., con la finalidad de que cada uno goce de los derechos que le corresponde.

En diciembre del 2015, se aprueban las Enmiendas Constitucionales, que entre otras contenía el numeral 16 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, según dicha disposición decía: “... *En las Instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales y demás servidores públicos, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública*”. (Asamblea Nacional, 2008). Bajo este régimen, los servidores públicos tendrán derecho a la organización para la defensa de sus derechos, y en virtud de que el estado y la administración pública tienen la obligación de velar por el interés general, sólo habrá contratación colectiva para el sector privado.

1.3.2 Principio de Derecho Adquirido

Los derechos adquiridos de los trabajadores están relacionados con el principio de intangibilidad de derechos. Comprendiendo que es derecho adquirido cuando el trabajador ha tenido los presupuestos para acceder a determinado beneficio pudiendo empezar a gozar de ello. En ese momento el principio de intangibilidad actúa directamente para que aquel derecho que ha sido otorgado al trabajador no sea tocado y no trate de vulnerarse.

El autor Julio Cesar Trujillo defiende que la base del principio de derecho adquirido es el principio de irretroactividad de la Ley. Explicando que una vez que los derechos adquiridos sean ejercidos en virtud de la vigencia de una Ley que otorgue la titularidad de los mismos, no pueden ser modificados por la existencia de una Ley posterior que modifique tal situación. Es decir, los derechos adquiridos deben ser considerados como atribuciones obtenidas en el tiempo que no pueden ser excluidas en caso de que las situaciones se alteren.

El legislador debe abordar los derechos de los trabajadores desde el principio de intangibilidad, es decir, deberá renunciar a toda acción que afecte los derechos laborales existentes y que ya han sido otorgados. (Cañizares, 2020).

La Constitución del Ecuador del 2008 cuenta con varios artículos importantes en donde defiende claramente la intangibilidad de los derechos de los trabajadores; el artículo 33 indica que el Estado garantizara a los trabajadores el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas. Lo cual va junto con el Código de Trabajo que rige nuestro país, cuya base es regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las diversas modalidades y condiciones de trabajo. (Sanromán, 2009).

La Corte Constitucional del Ecuador en el Caso No.2127-11 EP. Sentencia N.184-14-SEP-CC define al derecho adquirido como:

Los derechos adquiridos surgen de actos apegados a la constitución y la ley, es decir, son los ordenamientos jurídicos los que conceden a la persona un derecho que ingresa a su patrimonio; en tal virtud debe ser legal y legítimo, cumpliendo los pasos o el procedimiento que la propia constitución o la ley les exige para obtener o merecerlo. Por tanto, el derecho

adquirido no deviene de procedimientos fuera de la ley, norma o Constitución de la República. (Corte constitucional, 2010)

El autor Alonso García establece que para conformar los derechos adquiridos son necesarios los siguientes elementos: ley, un hecho que transforme un acto, facultad que otorga la ley; (hecho que debe haber ocurrido bajo el amparo de la ley anterior), y conforme los límites y derechos que esta haya otorgado.

El interés del Estado ecuatoriano siempre será velar por los derechos de sus ciudadanos, el defenderlos sobre muchas injusticias de los empleadores. Interés que se encuentra plasmado en el numeral 3 del Artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador *“En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, se aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”* (Constitución del Ecuador, 2008). Lo cual se ve desarrollado en el Artículo 7 del Código de Trabajo que indica que en caso que exista duda sobre los alcances de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores”. (Codigo del Trabajo Ecuador , 2016)

El Principio de Protección, se convierte en el eje central de toda legislación laboral, es decir, se debe otorgar al trabajador los máximos beneficios, al ser considerada como la parte económicamente más sensible de la relación laboral, y por ende sirve como base para una correcta aplicación del principio de derecho adquirido, debido que el objetivo principal es compensar la desigualdad económica poco favorable al trabajador mediante una protección jurídica favorable. Tenemos como referencia al Artículo 33 de la Constitución de la República que establece: *“...El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, a una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido a aceptado...”*. (Asamblea Nacional, 2008)

El artículo 7 del Código de Trabajo del Ecuador recoge a este principio indicando que *“En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias, o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán*

en el sentido más favorable a los trabajadores” (Asamblea Nacional, 2008). Al igual que el numeral 3, artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

Este Principio Protector se expresa en tres formas diferentes:

-Regla in dubio pro operario.- También conocido como Principio Tutelar- Protector. Este principio se fundamenta en nivelar la desigualdad económica entre trabajador y empleador, entendiendo que se debe proteger a quien se intenta proteger desde un inicio, es decir a la parte trabajadora.

Cuando exista duda sobre el alcance de la norma legal, el juez o interprete debe elegir entre varios sentidos posibles, una norma que sea la que más favorezca al trabajador, y ver por el bien no sólo de un trabajador, sino por el beneficio de un grupo de trabajadores (Cañizares, 2020).

-Regla de la Norma más favorable: Cuando exista concurrencia de normas de distinto origen, debe aplicarse aquella que es más favorable para el trabajador, aunque no sea la que hubiese correspondido.

- **Regla de la condición más beneficiosa:** Mediante la aplicación de los convenios colectivos, se fundamenta que una nueva norma laboral no puede desmejorar las condiciones más favorables que ya tiene un trabajador. Es decir, ante la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida, esta debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar.

Según el Autor Sanroman cuando existe dos o más reglas aplicables a un caso en particular, la autoridad administrativa o judicial debe evaluar y decidir que regla aplicar, por la especificidad del derecho laboral que cambia la jerarquía de fuentes, y no por el Derecho Civil, que tiene como objetivo llenar los vacíos de la ley solo mejorando el trabajo de los empleados. (2009).

La Ex Corte Suprema de Justicia, desde octubre de 1980 incluyó esta medida en varias decisiones como: El Principio de Interpretación de las leyes, en el sentido más favorable para los trabajadores, alcanzando actualmente una nueva dimensión en la Constitución de la República del Ecuador no sólo en las leyes laborales, sino en el Contrato de Trabajo Individual o Colectivo, todo sea por favorecer de mejor modo al trabajador.

Los criterios que deben observarse en la interpretación de la norma laboral son:

- a. Criterio Tuitivo: Garantiza que prevalezca la interpretación más favorable al trabajador, en caso de duda.
- b. Criterio de Permanencia en el empleo: Debe existir una subsistencia del contrato de trabajo, y no su disolución.
- c. Criterio de la Irrenunciabilidad de los derechos laborales.
- d. Criterio de respeto a las condiciones más beneficiosas al trabajador.
- e. Criterio de Responsabilidad de empresarios y trabajadores al cumplimiento de las obligaciones laborales. (Cabanellas & Gómez, Compendio de Derecho Laboral , 2003)

1.3.3 Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

Los derechos de los trabajadores son Irrenunciables, los trabajadores no pueden privarse voluntariamente de los beneficios laborales, si lo hacen adolecería de nulidad absoluta.

1. En el Derecho Laboral el Principio de la Autonomía de la voluntad es netamente para el campo del Derecho Privado. La finalidad de este principio es proteger el trabajo humano y así evitar que la codicia explote a la necesidad, en donde las personas no tengan que aceptar condiciones inferiores de trabajo en donde los únicos que van a salir afectadas son las familias de estos trabajadores.

2. El numeral 2 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador coincide totalmente con el Artículo 4 del Código del Trabajo, en donde ambos artículos defienden que los derechos del trabajador son irrenunciables e intangibles. Y será nula toda estipulación en contrario, garantizando la estabilidad en el trabajo, y limitando el Principio de la Autonomía de la Voluntad al Derecho Privado.

3. Por ejemplo, un trabajador puede renunciar a las meras expectativas, pero no así los derechos y por ende obligaciones que el empleador tiene que cumplir, haciendo caso a todas las obligaciones del empleador plasmadas en el Artículo 42 Código de Trabajo del Ecuador.

4. Debemos tener presente que los derechos son irrenunciables, y que lo único a lo que el trabajador puede renunciar son a las concesiones que voluntariamente le ha otorgado

el empleador, es decir, a aquello que es un privilegio mas no un derecho. Por ejemplo un trabajador puede renunciar a una hora menos de trabajo cuando ha sido por concesión de la empresa que ha estado usando.

5. Mientras que en el Derecho Civil si se pueden renunciar a algunos derechos relacionados con los intereses privados de una persona, siempre que el consentimiento sea gratuito, es decir, que no daña a terceros; tal como lo establece el Artículo 11 del Código Civil del Ecuador que en forma expresa dice: "...Podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia...." .

1.3.4 Principio de Estabilidad o Continuidad Laboral

El principio de estabilidad laboral, también conocido como principio de continuidad laboral, se define como aquella obligación que tiene el Estado de proteger a sus ciudadanos contra el desempleo y subempleo. Siendo así el derecho que tiene la clase trabajadora a la permanencia y continuidad ocupacional y la obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere hechos legales o justificables.

Tiene como característica el hecho de que se reconoce a favor del trabajador la realidad fáctica de la relación laboral, su pretensión es darle duración al contrato de trabajo. Teniendo relación con la Estabilidad laboral y con el Contrato Indefinido.

Este Principio tiene como base que el Contrato de Trabajo es de tracto sucesivo, es decir, la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto, sino que dura con el tiempo, entendiéndolo como una prolongación de la relación laboral. Con el Objetivo de darle seguridad al trabajador con su fuente de trabajo, y también generando un beneficio de la propia empresa y a través de ella a la sociedad, para así mejorar el rendimiento del clima social entre las relaciones de las partes.

La estabilidad laboral no solo mira al trabajador, sino también a la familia, debido a que las cabezas de hogares son quienes llevan el dinero a sus casas para cubrir las necesidades de los integrantes, quienes muchas veces son personas que están cursando sus estudios, o

pagos de rentas, electricidad, necesidades que permiten a la persona que lleve su vida de forma digna.

La estabilidad laboral no sólo le interesa a los trabajadores, sino también a los empleadores, pues son ellos los que mediante un ambiente tranquilo de trabajo, libre de preocupaciones para sus empleados verán aumentar la productividad y los demás beneficios

Siendo importante el inciso 5 del artículo 328 de la Constitución, que hace referencia a que el Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. Es decir, que aquellos trabajadores que no están capacitados, el Estado deberá a través de sus ministerios elaborar programas de capacitación técnica que ayuden al desarrollo personal y profesional para de esta manera alcanzar mayores estándares de competitividad.

El Art. 14 del Código de Trabajo trata del Contrato Indefinido, no se fija término de duración del contrato de trabajo, pudiendo cesar en cualquier momento por decisión del trabajador, si por alguna razón no se ha dado aviso de terminación del contrato de trabajo, no ha terminado dentro del plazo fijado en el contrato, y el trabajador sigue laborando, se presume que el contrato de trabajo es de duración indefinida.

Debemos tener presente que solo puede darse por terminada la relación laboral de trabajo por las causales establecidas en el artículo 172 del Código de trabajo, y con el consentimiento previo de la Autoridad Laboral, sino cualquier despido es arbitrario quedando sujeto al pago de una indemnización conforme lo establece la ley. Y si nos encontramos frente a la situación de un intento de forzar al trabajador a dar continuidad a la relación laboral contraviene lo dispuesto en el numeral 17 del artículo 66 de la Constitución de la República, que dice: “...*El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley...*”. (Asamblea Nacional, 2008)

El autor de la Cueva indica “ *La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y solo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación y que hagan imposible su continuación*” (Cueva, 1972). Además defiende que existe un derecho para el trabajador, pero nunca un deber, y a la vez determina

una obligación para el empleador porque debe cumplir con lo establecido en el contrato tiempo, valor de pago, beneficios de ley, etc.

Para que el empleador no se vea afectado en la toma de decisiones sobre la situación del trabajador es necesario el reconocimiento del principio de transacción. Partiendo del numeral 11 del Artículo 326 de la Constitución que señala: “...Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente...” (Asamblea Nacional, 2008)

En materia laboral la transacción es válida siempre que no implique la renuncia de derechos por parte de los trabajadores, reconociendo que la doctrina y la jurisprudencia defienden que la transacción es mejor que una renuncia.

Es importante rescatar fallos de la Ex Corte Suprema de Justicia, 29-XI-1985 en donde sostiene que no existe renuncia de derechos, sino el termino correcto a usar es transar, y que no se puede transar salarios, límite de jornada semanal, vacaciones, estabilidad. Terminada la relación laboral cabe la transacción, no para renunciar derechos, sino para reconocerlos determinando valores en dinero.

La transacción laboral debe interpretarse como una oportunidad para que los empleados y los empleadores lleguen a un acuerdo, en donde solo se verán afectados los derechos que estaban en controversia.

Un fallo de casación emitido por la Tercera Sala de lo Laboral y Social, el día 04 de septiembre de 1996, señala: “... En lo laboral cualquier transacción no es para renunciar derechos, sino para reconociéndolos determinar su valor en dinero. No puede ser el acta de finiquito un medio para perjudicar a la parte débil en la contienda o sea al trabajador, y por ello el juzgador dentro de un proceso debe analizar en forma severa inequívoca y precisa si el acta refleja o no situaciones de perjuicio al trabajador...”. (Tercera Sala de lo Laboral y Social, 1996).

Existe tipos de estabilidad que deben ser comprendidos en su totalidad:

- Estabilidad Relativa: Se configura en los casos en que existe protección contra el despido, pero no llega a asegurar la reincorporación efectiva el trabajador. La aplicación en

el Ecuador, es de manera que el empleador está facultado a dar por terminado el contrato de trabajo cancelando la indemnización por despido intempestivo.

- Estabilidad Absoluta: Se configura cuando la violación del derecho a conservar el empleo ocasiona la ineficacia del despido y se garantiza la reincorporación efectiva del trabajador. Existe una inmediata aplicación en los casos de mujeres embarazadas y en periodo de lactancia, y en el caso los dirigentes sindicales.

No debemos dejar de lado el Principio del Dialogo Social, mismo que es uno de los principios más importantes en la actualidad, en razón de la situación y afectación del COVID 19 que están atravesando tanto trabajadores como empleadores, el cual sirve para una correcta aplicación de medidas destinadas a enfrentar el brote de COVID-19 y sus repercusiones.

El numeral 10 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, dice: “*..Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de Acuerdos...*” (Asamblea Nacional, 2008). Este Principio se basa en la confianza y en una amplia experiencia tripartita que debe existir entre el Estado, los trabajadores y empleadores, incluidos los representantes, para que las respuestas que se apliquen sean eficaces y sostenibles.

El diálogo social a nivel de las empresas es esencial, porque los trabajadores necesitan ser informados y consultados, informales las repercusiones sobre sus propias condiciones de empleo y qué medidas pueden tomar por su propia protección.

Con los distintos Acuerdos Ministeriales dictados por el Ministerio de Trabajo, y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19, existe una aplicación de este Principio Constitucional, permitiendo concluir que si las partes se ponen de acuerdo, se puede salir adelante, sin que la crisis que estamos atravesando caiga sobre el peso de la parte más débil de la relación laboral.

1.3.5 Principio de Progresividad

La Real Academia Española define progresividad como “Cualidad de progresivo” y progresivo, “De progreso” “Que avanza o aumenta gradualmente”.

El principio de progresividad es una derivación del principio de irrenunciabilidad, de las reglas de la norma más favorable y la condición más beneficiosa. Cuyo objetivo general es mejorar las condiciones de vida del hombre, condiciones laborales y salariales, sin limitarse a aquellos derechos ya reconocidos.

El autor Toselli considera al principio de progresividad como "aquel que tiende a lograr el mejoramiento permanente de las condiciones de vida del hombre, refiriéndose específicamente en materia laboral a las condiciones de trabajo y salarios" (Toselli, 2009), lo cual implica una fuerte responsabilidad para el legislador a la hora de tomar la decisión normativa, ya que una vez consagrado un derecho solo situaciones de excepción podría habilitar el retroceso normativo.

Este principio, tuvo sus inicios con el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales adoptando medidas legislativas nacionales y de cooperación internacional para lograr la plena efectividad de los derechos reconocidos. Los Estados que conforman dicho pacto afirman que todos los Estados tienen la obligación de adoptar medidas encaminadas a avanzar progresivamente a la plena efectividad de los derechos económicos, sociales y culturales. Por ello, cualquier omisión injustificada de los Estados, es considerado una violación al Pacto. (ACNUDH | Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 2021)

La Constitución de la República del Ecuador del 2008 es una de las constituciones más garantistas de la historia ecuatoriana, pone a la persona como titular de derechos, y reconoce a la naturaleza como sujeto de derechos desde una visión ancestral proveniente de los pueblos y nacionales indígenas, es decir, desde el Sumak Kaysay o buen vivir fundamentándose en la equidad con respeto a la diversidad, cuya realización plena no puede exceder de los límites de los ecosistemas que le han originado. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017)

La actual constitución recoge el principio de progresividad en el numeral 8 del artículo 11 "8. El contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El Estado generará y garantizará las condiciones necesarias para su pleno reconocimiento y ejercicio." (Constitución de la República del Ecuador, 2008). Siendo importante recalcar que la Constitución será la norma

suprema y prevalecerá sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico, debiendo las normas que se expidan, guardar conformidad, so pena de perder eficiencia, tal y como lo defiende el Artículo 424 de mencionada norma, sin olvidar que incluye la aplicación directa de tratados internacionales de derechos humanos ratificados por el Estado, en caso que reconozcan derechos más favorables a los contenidos en la Constitución prevalecerán sobre las normas constitucionales.

La Corte Constitucional del Ecuador en su sentencia No. 017-17-SIN-CC CASO No. 0071- 15-IN, 2017 conceptualizo al principio de progresividad como:

De la normativa constitucional y convencional que precede, este organismo constata que el principio de progresividad contiene una doble dimensión: la primera relacionada con el avance gradual de la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados con la utilización de herramientas técnicas que generen las mejores condiciones para su ejercicio y goce, y la segunda que se cristaliza a través del principio de no regresividad -prohibición de regresividad-, que no permite la disminución de los derechos, es decir, impide que tenga lugar una reducción en lo que respecta a la protección ya obtenida o reconocida. (Sentencia N. 017-17-SIN-CC, 2017)

La crisis sanitaria del COVID-19 ha afectado las condiciones vigentes en los mercados laborales, es por ello que se refleja una directa y obligatoria aplicación del principio de progresividad. La pandemia ha mostrado claramente la necesidad de crear marcos regulatorios para nuevas formas de empleo, y sobre todo subraya la importancia de avanzar con la incorporación de estas normativas a trabajadores y empleadores para hacer valer los derechos laborales y generar un sistema de protección social.

CAPÍTULO 2

MEDIDAS EMERGENTES DICTADAS PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO EN EL ECUADOR A CAUSA DEL COVID 19

2.1 Análisis de las medidas emergentes aplicadas en Ecuador a partir del COVID 19

El nuevo coronavirus o SARS-CoV-2, es el causante de la enfermedad COVID 19, actualmente considerado como un fenómeno de salud sin precedentes, que ha provocado afectaciones en el aspecto económico, cultural y conductual en la vida de cientos de millones de personas en el mundo como en Ecuador (González, 2020), siendo considerado como una amenaza para la salud y bienestar de la población a nivel mundial, causando la muerte de millones de personas.

La Organización Mundial de la Salud (2021), evidenció la rapidez de la propagación del virus, declarándolo a el COVID 19 como pandemia global el 11 de marzo de 2020, razón por la que los países desarrollaron inmediatamente medidas de control ante la situación emergente. En Ecuador el Ministerio de Salud Pública dictó el 12 de marzo del 2020 el Acuerdo Ministerial No. MSP-2020-0126 declarando Estado de Emergencia Sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud, por la "inminente posibilidad del efecto provocado por el coronavirus COVID19, para prevenir un posible contagio masivo en la población"(Ministerio de Salud pública, 2020,pág.3), y la noche del lunes 16 de marzo el Presidente de la República del Ecuador, Lcdo. Lenin Moreno, declaró Estado de Excepción en todo el territorio ecuatoriano, con el propósito de contener la transmisión del virus (Presidencia, 2020)

El Presidente de la Republica tiene la facultad de dictar Estado de Excepción, situación en la que se puede tomar decisiones sobre la restricción y suspensión de derechos de modo excepcional, teniendo presente los principios de necesidad, proporcionalidad, legalidad,

temporalidad, territorialidad y razonabilidad, todo ello con el interés de superar la situación que exige la adopción de esta medida, haciendo énfasis en prevenir cualquier tipo de violación de los derechos humanos. Existe una limitación del ejercicio del poder, razón por la cual debe fijarse un tiempo límite de duración, un ámbito o espacio territorial de aplicación, y los derechos que se pueden suspender o limitar. (Orellana y Pinos, 2021)

Es obligatorio que toda restricción impuesta dentro de este estado, debe realizarse teniendo como base lo dispuesto en la constitución de la Republica y en los principales instrumentos de tutela, como son el Pacto de las Naciones Unidas sobre Derechos Civiles y Políticos, convenciones europeas y Americana de Derechos Humanos. (Orellana y Pinos, 2021).

Una vez que se ha dictado el Estado de Excepción, el Ejecutivo debe reconocer que este estado no puede interrumpir las actividades de las Funciones del Estado, tal y como indica el tratadista Rafael Oyarte en su libro Derecho Constitucional, Tercera Edición “Toda vez que en un estado de excepción se concentra poder en el Presidente de la República, al asumir facultades extraordinarias, y se puede producir la limitación o suspensión de derechos fundamentales, lo que implica alterar el propósito del constitucionalismo”(Oyarte, 2019). Es decir, defiende que así el “país se encuentre en un estado de excepción se debe respetar el Estado de Derecho, y garantizar el acceso a la justicia ajustándose a la Constitución e instrumentos internacionales.

Ante la inesperada situación de la pandemia del COVID 19, el Presidente de la Republica decidió que como mejor medida inmediata seria dictar el Estado de Excepción, en donde mediante Decreto Ejecutivo Nro. 1017 invocando como causal para la declaratoria de estado de excepción, la existencia de una calamidad pública relacionada a la pandemia originada por el COVID19.

De acuerdo al artículo 165 de la Constitución de la Republica “ la Presidenta o Presidente de la Republica podrá únicamente suspender o limitar el ejercicio de los siguientes derechos: Inviolabilidad de domicilio, Inviolabilidad de correspondencia, Libertad de tránsito, Libertad de Asociación y Reunión, Libertad de Información” (Asamblea Nacional,2008,pag.61). El artículo 166 ibídem regula que es obligación del Presidente/a de la República notificar la declaración del estado de excepción a la Asamblea Nacional y a la

Corte Constitucional, y Organismos Internacionales dentro de 48 horas. El tiempo de duración del estado de excepción será máximo de 60 días y si la causas que lo motivaron perduran podrá extenderse máximo por 30 días más, y debe ser notificado de manera inmediata, en caso que el Presidente no renueve el estado de excepción, se entenderá como caducado, y en caso que el Presidente/a considere que las causas que lo motivaron han desaparecido decretará su terminación. (Constituyente, 2008)

Durante la duración del estado de excepción no se podrá suspender el derecho al reconocimiento de la personalidad jurídica, derecho a la vida, derecho a la integridad personal, prohibición de esclavitud y servidumbre, principio de legalidad y de retro actividad, libertad de conciencia y religión, protección a la familia, derecho al nombre, derechos del niño, derecho a la nacionalidad, derechos políticos, ni de las garantías judiciales indispensables para la protección de tales derechos. (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 1977)

El Gobierno del Ecuador aplicó algunas estrategias para lograr un control de la transmisión del virus, tales como: Restricción de circulación de vehículos y personas de 21h00pm a 05h00am, Suspensión de vuelos nacionales hasta el 5 de abril del 2020 y para todas las personas que llegaban de viaje en los días cercanos al 17 de marzo de 2020 debían realizar un aislamiento obligatorio en hoteles o en sus propios domicilios, todo monitoreado por el Ministerio de Salud, uso obligatorio de mascarillas en sitios cerrados y lugares públicos y la regulación de aforo en mercados, centros comerciales, restaurantes, centros educativos (Ministerio de Salud, 2021)

Gracias a la implementación de tecnologías de la información y comunicación, la ciudadanía se ha podido continuar con las actividades económicas, empresariales y cívicas, sin mayor interrupción, ni paralización, permitiendo la integración de la educación a distancia y teletrabajo para el desarrollo de la sociedad. (Porter, 2020).

En el aspecto laboral se optó por la modalidad de Teletrabajo Emergente, y la aplicación de varias Directrices para la Reducción, Modificación o Suspensión Emergente de la Jornada Laboral, para evitar la paralización de la producción, se desarrollaron planes de contingencia para las empresas en caso de contagio. El sector privado se ha visto afectado, en la actividad comercial debido a que el distanciamiento social ha interrumpido

que clientes se acerquen a los locales comerciales; solucionando esta situación con los medios alternativos de comunicación como el internet, redes sociales, que han permitido que continúen abiertos varios Centros de trabajo y evitar la quiebra de los mismos.

El Gobierno Ecuatoriano se centró en prestar correctamente los servicios de salud, creó centros de salud prioritarios para los grupos más vulnerables, creó un programa de atención ambulatoria para los afectados por la pandemia, con el objetivo de que todos los grupos de la población se encuentren en constante revisión y bajo control ante cualquier situación de desesperación por síntomas fuertes que estén afectando la salud de la persona. Centros de salud prioritarios creados con el objetivo de realizar un seguimiento y atención especial por enfermedad catastrófica, discapacidad o vejez, mediante la prevención de la movilización de estas a centros de salud, minimizando la probabilidad de contaminación. (Secretaría Técnica Plan Toda una Vida, 2019).

2.1.1 Regulación y Aplicación del Teletrabajo o Trabajo a Distancia

Teletrabajo tiene su origen filosófico telou (griego) y tripaliare (latín), que significan lejos y trabajar, entendiéndolo como trabajo a distancia. (Smith, 2016) Para el tratadista Jordi Buira el Teletrabajo es aquel desempeño de actividades remuneradas y/o prestación de servicios a terceros, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC) permitiendo un contacto directo entre el trabajador y empleador, sin que sea necesario la presencia física del trabajador (Buira, 2012).

El Teletrabajo es la prestación de servicios lícitos y personales, con relación de dependencia, de carácter no presencial, en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, fuera de las instalaciones del lugar donde labora, (Ecuador, 2021) como la principal herramienta de trabajo es la tecnología de la información y comunicación se vuelve una modalidad de trabajo remunerada mucho más flexible de organizar el trabajo. (Aradilla, 2021).

También es identificado como aquel método de herramienta de trabajo en el cual mediante comunicaciones y/o computadoras los trabajadores pueden cumplir con la prestación de sus servicios, no siendo una modalidad para los trabajadores de todas las compañías, debido que existen cambios en la organización de la empresa, y ellos deben estar

dispuestos a aceptar dichos cambios; además es necesario que estén presente los factores como el entorno familiar y el adecuado equilibrio entre trabajo y familia, para obtener óptimos resultados trabajando bajo esta modalidad. (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

La Unión Europea define al Teletrabajo como aquella forma de prestar los servicios lícitos utilizando las tecnologías de la información, en donde la relación de trabajo puede existir al mismo tiempo dentro o fuera de la empresa, planta de producción (Unión Europea, 2001).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el Teletrabajo como una alternativa al trabajo fuera del sitio de trabajo, en cuanto el trabajador puede realizar las tareas que se le encomiendan sin salir de casa, utilizando un ordenador con el que tendrá contacto con el jefe o con los compañeros. (Organización Internacional del Trabajo, 2011).

La Doctora María Aurora de la Concepción Lacavez Berumen, en su obra “¿Es el teletrabajo, trabajo a domicilio? una revisión Hispanoamericana”, dice, esta modalidad de trabajo permite realizar un cumplimiento de la labor a distancia como una de las opciones más utilizadas en países desarrollados, y está funcionando su aplicación en los países en vías de desarrollo de manera muy intensa (María Aurora de la Concepción, 2009)

El Teletrabajo puede realizarse de distintas maneras, tales como: Autónoma que son aquellos Tele trabajadores que utilizan su domicilio; Móviles aquellos Teletrabajadores que no tienen un lugar de trabajo establecido; Parciales aquellos Tele trabajadores que laboran 2 o 3 días en la casa y el resto de días en la oficina y los teletrabajadores ocasionales que realizan actividades de manera ocasional (El Universo, 2020).

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 325 se refiere a que “...El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosutento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores...”. Reconoce que existen aspectos positivos al momento de trabajar mediante la modalidad de teletrabajo, debido a que se genera una mayor responsabilidad para el trabajador, facilita la conciliación entre la vida familiar y laboral, se puede destinar más tiempo para cuidar la salud, y por otro lado la empresa permite la reducción del espacio físico, disminución de

permisos, etc. El Doctor Diego Rodríguez Rodríguez, en su obra “Teletrabajo, acceso a Internet y apoyo a la digitalización en el contexto del Covid-19”, señala que el Teletrabajo es una de las opciones para mantener la productividad en las actividades del sector público y privado, reduciendo el riesgo sanitario (Rodríguez, 2020).

La Doctora María Claudia Sánchez Vera, en su obra “La innovación tecnológica y el Teletrabajo: un análisis crítico desde los derechos humanos (Ecuador) ”, publicada en la Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, expone el cuestionamiento que el derecho al trabajo es un derecho reconocido en la constitución ecuatoriana para todos sus habitantes, sin embargo, este se vuelve una limitación para las personas que no tienen las mismas posibilidades de acceso a internet, situación que acentúa mucho más la desigualdad social, aumentando las tasas de desempleo y subempleo; sin embargo es una medida que fue tomada para tratar de sacar adelante a aquellos trabajadores que si pueden laborar sin ningún impedimento, y evitar los desplazamientos masivos de la población (Sánchez, 2021)

En el año 2016 el Ecuador arrancó con el plan piloto de teletrabajo, creando políticas que permitieran al trabajador desarrollar actividades laborales fuera de lugar fijo de trabajo, cuyo objetivo fue facilitar ciertos procesos y mejorar la productividad de la compañía. El concepto de teletrabajo aparece por primera vez con el Acuerdo Ministerial n.º MDT- 2016-190, expedido por el Ministerio de Trabajo el 24 de agosto del año 2016, reconociendo al teletrabajo como “mecanismo de prestación de servicios en el sector privado” (Ministerio del Trabajo, 2016). Define al teletrabajador como aquella persona que presta sus servicios de forma no presencial en jornadas ordinarias y especiales, actividades realizadas fuera de las instalaciones del empleador siempre y cuando la naturaleza del trabajo lo permitan, de la siguiente forma: a) permanente: el trabajador siempre realiza sus actividades fuera de las instalaciones de la empresa; b) parcial: los servicios que presta realiza fuera de la empresa máximo 24 horas semanales, y el resto de horas va a la instalaciones de la empresa.

El Acuerdo Ministerial MDT-2016-190 empezó con la regulación del teletrabajo, sin embargo, hubo puntos que no se regularon dejando vacíos importantes: uno de ellos es la remuneración de acuerdo a la jornada laboral (necesaria para fijar el porcentaje de afiliación al IESS) (Ministerio del Trabajo, 2016), mientras que en la actualidad si se regula que la jornada laboral no puede ser diferente a la que limita el Código del Trabajo, y obliga a los

empleadores que la remuneración no sea menos del salario básico, sin obligarlo al pago de beneficios de alimentación, transporte, uniforme. Con la reforma del Acuerdo Ministerial Mdt-2018-002^a se indica que tendrán preferencia de aplicación a las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas y adultos mayores.

A partir del Acuerdo Ministerial emitido en el año 2016 el teletrabajo no fue una modalidad de trabajo muy utilizada por el sector privado, y nunca reguló las relaciones laborales del sector público, es verdad que este Acuerdo define y da apertura para que los empleadores lo empleen, sin embargo, no tuvo mucha acogida en el país, quedándose como una mera expectativa.

Tanto así que la legislación ecuatoriana no preveía nada alrededor de esta modalidad, sin ser mencionado en el Código del Trabajo ni en ningún cuerpo normativo, enfrentándonos a un vacío legal muy grande respecto a la forma de llevarse esta modalidad de trabajo, con la afectación de la pandemia del COVID 19 existió la necesidad de ofrecer estabilidad y trabajo a los trabajadores y de cierta manera permitirles que continúen con las labores, razón por la cual el Ministerio de Trabajo optó por emitir nuevos Acuerdos que regulen nuevamente y completamente al teletrabajo emergente, mientras dure la pandemia.

Debido a la rápida propagación del virus del COVID 19, varios empleadores no supieron como continuar con la prestación de sus servicios, y sobre todo como se podría organizar de mejor manera a los trabajadores para evitar aglomeraciones en las empresas, el Ministerio de Trabajo dictó el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076 de fecha 12 de marzo de 2020 en el Sistema Único de Trabajo (SUT), que regula el Teletrabajo Emergente, mediante el cual expidió las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria; y que se mantendrá vigente, salvo que culmine por cualquiera de las causales del artículo 6 del citado instrumento;

El 14 de septiembre del 2020 el Ministerio de Trabajo dicta el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-181, mediante el cual Expide las Directrices para la aplicación del Teletrabajo en el Código del Trabajo, conforme lo establecido en la Disposición Reformatoria Primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, donde se regula a esta modalidad de trabajo. (Ministerio

de Trabajo, 2020). En las regulaciones de este acuerdo se procura que la aplicación de esta modalidad no sea excusa para vulnerar los derechos establecidos en la relación de trabajo y peor sea utilizada como razón de terminación de la relación laboral. Además, se dispuso extender el Teletrabajo en todas las actividades que se pueda aplicar, pasando a ser responsabilidad de las máximas autoridades de cada institución asegurar la atención y eficiente prestación de servicios (Ministerio de Salud, 2021).

En la Disposición DEROGATORIA ÚNICA de este Acuerdo Ministerial MDT-2020-181, se deroga el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0190, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 825, de 24 de agosto de 2016; que Expedía las normas que regulaban el teletrabajo en el sector privado y, el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2018-002A, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 171, de 30 de enero de 2018, que hacía referencia a la Reforma del Acuerdo MDT-2016-0190, hasta antes del Acuerdo que regula el Teletrabajo Emergente.

En la Revista ERUDITUS los Doctores David Alexander Morales y Fernando Gustavo Pérez escriben un artículo llamado “Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador”, en donde señalan que en el Ecuador el Teletrabajo era una modalidad aplicada únicamente para grandes multinacionales en puestos para telefonía o personal con discapacidades, permitiendo disminuir gastos y mejorado la economía de la empresa; sin embargo, la situación para las medianas y pequeñas empresas era distinta debido a que muchas de ellas no se encontraban en la capacidad para pagar gastos de tecnología, y demás equipos para dar a sus trabajadores y que se lleven fuera de la oficina y los instalen donde ellos se sientan más cómodos, que resultaría pérdidas para las empresas, debido que son gastos que podrían realizarse para el crecimiento de la empresa (Morales y Pérez, 2020)

El Acuerdo Ministerial MDT-2020-181 permite al empleador sugerir al trabajador la modalidad de teletrabajo en cualquier momento de la relación laboral, reconociendo que han aumentado las necesidades del negocio y/o actividad que realiza el trabajador. Para obtener óptimos resultados durante la aplicación de esta modalidad de trabajo, es necesario que empleador suministre los equipos e insumos necesarios al tele trabajador para el desarrollo del teletrabajo, y continúe cumpliendo con todas las obligaciones otorgadas y servicios que

la empresa se dedica, pero en este caso fuera de la oficina; no obstante el tele trabajador debe cuidar todos los equipos que le han sido otorgados para el desarrollo del teletrabajo (Ministerio del Trabajo, 2020) . Ante la existencia de nuevos contratos bajo esta modalidad, se ordena que estos sean por escrito y cumplan con los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código de Trabajo, pudiendo fijarse un periodo de prueba.

Debemos tener presente que esta modalidad de trabajo no significa que el trabajador tendrá que cumplir con más horas de trabajo, o porque no se encuentra en la oficina deberá trabajar por más horas, en realidad, el Acuerdo Ministerial 2020-0181 regula que “una vez finalizada la jornada de trabajo, el trabajador tiene derecho a desconectarse del sistema de trabajo con al menos doce horas continuas en un periodo de veinte y cuatro horas” (Ministerio del Trabajo, 2020), y al mismo tiempo tiene derecho al descanso que mantenía durante la modalidad presencial; además en caso que el teletrabajador no pueda ejecutar el trabajo bajo esta modalidad, deberá informar inmediatamente al empleador en un término de tres días o será considerado como abandono.

Para la aplicación de esta modalidad es necesario que el empleador notifique el cambio de modalidad de trabajo al trabajador, y posteriormente en un plazo de 15 días desde aquella fecha, registrarlo en el Sistema Único de Trabajo (SUT) (Ministerio del Trabajo, 2020)

La remuneración del trabajador no podrá ser menor al salario básico unificado, y la jornada de trabajo no podrá exceder los límites de 8 horas diarias y 40 semanales, y en caso de más horas de trabajo, se considerarán como horas suplementarias o extraordinarias, las cuales deberán pagarse como lo establece el Código del Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2020)

Este Acuerdo Ministerial es muy flexible permitiendo al trabajador regresar a la modalidad presencial; sin embargo, existen parámetros frente a los cuales no se pueden regresar, tales como: en caso que no fuera posible el trabajo presencial o si la modalidad cambió de manera permanente, previo acuerdo entre las partes.

Sin embargo, hay que reconocer que ante la situación de pandemia que estamos atravesando, la aplicación del Teletrabajo, ha sido un tema muy controversial, existiendo una sobre carga de trabajo para que se realice desde la casa y también ha aumentado el estrés de

varios trabajadores, en razón que ahora cumplen con papeles de ayuda en el hogar, obligaciones del trabajo y el estrés mental por la afectación de la pandemia (Weller, 2020)

Así esta modalidad de trabajo es una opción muy beneficiosa para aquellos trabajadores que pueden ejercerlo, evitando la propagación del virus, cuyos resultados permiten precautelar la vida y salud de los trabajadores.

La Revista del Instituto Tecnológico de Jubones el Doctor José Luis Barrionuevo Núñez explica sobre el futuro de la modalidad de teletrabajo, enfocándose en la capacidad que tenga la sociedad para continuar aplicándola, factor necesario para que con el pasar del tiempo, las empresas reconozcan que, si hay una mayor implementación y manejo de tecnologías, se generarán más beneficios para que los trabajadores puedan desarrollar sus actividades y sobre todo mejorar la economía de la empresa (Núñez, 2021)

2.1.2 Reducción emergente de la jornada de trabajo.

La reducción de la jornada laboral implica una reducción de la productividad por jornada de los trabajadores, traduciéndose a una reducción de salarios, horas de trabajo, provocando una caída a la estabilidad económica de los trabajadores; además provoca imposibilidad en la contratación de trabajadores para generar una mayor producción o prestación de servicio de la empresa, afectando el Derecho al Trabajo.

El Dr. Julio Cesar Trujillo en su libro titulado “Derecho del Trabajo” hace referencia a la importancia de la conservación del empleo de los trabajadores, quienes mediante sus remuneraciones pueden satisfacer sus necesidades y las de sus familias, en caso de cargas familiares. (Trujillo, 1960).

En los últimos años el mercado laboral del Ecuador ha sido muy inestable, a partir del año 2014 ha existido una reducción significativa del empleo. En teoría la mayor cantidad de personas empleadas se encuentran en la ciudad, sin embargo, tenemos que reconocer que varias de ellas ocupan el estatus de subempleo, mientras que la parte rural existen índices muy altos de empleo no remunerado, trabajando en inadecuadas condiciones (OLMEDO, 2018)

Según la Organización Mundial de la Salud (2020), la pandemia del COVID19 ha provocado efectos negativos en las áreas de salud, económica y social, imposibilitando que se desarrolle con normalidad las actividades de trabajo, causa de un gran sufrimiento de millones de personas. Frente a esto los Estados se han visto obligados a declarar Estado de Emergencia Sanitaria, motivo por el cual se ha dado una Reducción en las horas, calidad y salarios de los trabajadores, acentuando desigualdad social (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

La profesora de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador la Doctora Gabriela Monesterolo en su obra “El Impacto del COVID 19 en las relaciones laborales del Ecuador” expone que para que el Derecho Laboral Ecuatoriano pueda adaptarse a los cambios suscitados por la pandemia, es necesario partir de una revisión total del sistema normativo laboral y flexibilizar la regulación de nuevas formas de trabajo, sin perder la razón de ser de proteger a los trabajadores (Monesterolo Lencioni, 2020).

Ante la situación que estaba atravesando el país, el Presidente de la República, Lcdo. Lenin Moreno Garcés, mediante el Decreto Ejecutivo No. 1017 del 16 de marzo del 2020, declara el Estado de Excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional por los casos de coronavirus confirmados y la declaratoria de pandemia por covid 19 por la Organización Mundial de la Salud por un periodo no mayor de 6 meses, renovables por 6 meses más por una sola ocasión; Y, y Ministerio de Trabajo, dicta los Acuerdos Ministeriales No. MDT- 2020-076, de fecha 12 de marzo del 2020 que regula las Directrices del Teletrabajo Emergente, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-077 de fecha 15 de marzo del 2020, reformado por el Acuerdo Ministerial MDT- 2020-080, del 28 de marzo del 2020 que regulan las Directrices para la aplicación de la Reducción, Modificación o Suspensión Emergente de la Jornada Laboral (Ministerio del Trabajo, 2020), cuyo ámbito de aplicación es el Sector privado, y su objetivo es evitar un quiebre de la economía ecuatoriana mediante la regulación de la relación de empleadores y trabajadores, y lograr la continuación de la producción de la empresa (Ministerio del Trabajo, 2020); permitiendo a los trabajadores mantener los puestos de trabajo. Según cifras del Ministerio del Trabajo, más de 6 mil empresas han aplicado estas modalidades Emergentes de jornada de trabajo a sus trabajadores (Ministerio del Trabajo, 2021).

La aplicación de la Reducción Emergente de la jornada de trabajo debe realizarse previo acuerdo entre el empleador y trabajador, en donde se exige que se cumpla con 6 horas de trabajo, reduciéndose hasta un límite de 30 horas semanales en lugar de las 40 horas semanales de la jornada habitual, dicha medida puede durar por un tiempo no mayor a 6 meses, renovables por 6 meses más por una sola ocasión, es decir máximo puede durar 1 año, (Ministerio de Trabajo, 2020). Esta regulación de la Reducción Emergente de la Jornada de Trabajo tiene como referencia el art. 47.1 del Código del Trabajo.

De producirse despidos intempestivos, las indemnizaciones y bonificaciones por desahucio serán calculadas sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes del ajuste de la jornada. Mientras dure la reducción los aportes al Seguro Social, serán pagadas sobre las ocho horas de trabajo.

El empleador tiene la obligación de registrar todos estos cambios empleados en la empresa, y subirlos al Sistema Único de Trabajadores (SUT) del Ministerio de Trabajo demostrando que la medida tomada ha sido necesaria por causas de fuerza mayor, reducción de ingresos o verificación de pérdidas, y en caso que no se haya registrado este cambio se aplicara el artículo 7 del Mandato Constituyente No.8, referente a la imposición de sanciones y multas, mismo que corresponde a un mínimo de 3 y un máximo de 20 salarios básico unificados (Ministerio del Trabajo, 2020).

La Reducción de la Jornada Laboral afecta mucho a la reducción de salarios, la condición socioeconómica de varios trabajadores, para quienes ya no es posible acceder de la misma manera que antes a la canasta básica, servicio y productos de protección de bioseguridad, volviéndose gastos que lamentablemente marcan una gran diferencia hasta en la forma en como poder cuidarse del virus.

En aplicación del Art. 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, (publicada en el R.O. 229 Suplemento de fecha 22 de junio 2020) prevé, el empleador puede aplicar la Reducción Emergente de la Jornada de Trabajo, por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, hasta en un máximo de 50% , y el valor de la remuneración del trabajador corresponderá en proporción a las horas efectivamente trabajadas y no será menor a 55% de la fijada previo a la educación; el aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

se deberá pagarse en base a la jornada reducida; los beneficios de ley como décimos, vacaciones, fondos de reserva o utilidades se deben pagar con normalidad. El empleador debe notificar a la autoridad de trabajo con la nómina y el periodo de aplicación de reducción de la jornada.

Esta reducción podrá aplicarse hasta por 1 año renovable, por el mismo período, por una sola vez.

Las empresas que hayan optado por esta Reducción emergente no podrán reducir capital social de la empresa, repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que estaba vigente esta jornada. Los dividendos deben ser reinvertidos en la empresa, y los empleadores deberán hacer el aumento de capital hasta el 31 de diciembre del ejercicio económico posterior al que generaron las utilidades.

De producirse despidos intempestivos, las indemnizaciones y bonificaciones por desahucio serán calculadas 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. (Primicias, 2020)

Según la Master Nelly Valeria Vinueza, Master Ignacio Fernando Barcos y Master Gisella Karina Arreaga en su obra “La vulneración al Derecho al Trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el Art. 20 de la Ley Humanitaria”, la modalidad de la reducción de la jornada pone en una condición precaria a los ecuatorianos afectando el ejercicio a una vida digna plasmado en el numeral 2 del art.66 de la Constitución de la Republica, debido que los trabajadores no tienen la liquidez suficiente para cubrir sus necesidades ni las de su familia, también vulnera el derecho reconocido en el art.328 de la constitución referente al derecho de tener una remuneración digna, que permita cubrir al menos las necesidades básicas (Vinueza, Barcos y Arregaga, 2021). Además, tal y como analiza la autora de acuerdo a la Ley Orgánica de apoyo Humanitario en el art.20, reforma el Acuerdo Ministerial 2020-81 para que el tiempo de duración del contrato sea de hasta por 1 año, renovable por el mismo periodo una sola vez, es decir la condición de reducción podrá durar más tiempo del inicialmente facultado y engloba un tiempo alargado de necesidades o aprietos económicos por los que tendrá que pasar el trabajador.

El Ab. Carlos Andrés Molina reconoce en su obra “La remuneración como derecho fundamental para una vida digna del trabajador en relación a la reducción emergente de la jornada laboral en la LOAH”, que no es adecuado aplicar la modalidad de reducción de la jornada laboral; además determina que la situación de los ecuatorianos no era la adecuada antes de la pandemia y ha empeorado la situación social y económica, poniendo a los trabajadores en una posición riesgosa, en donde además se ha vuelto imposible sobrevivir con menos de un salario básico unificado, previsto en por lo menos 40 horas semanales.

2.1.3 Modificación a la jornada de trabajo.

La modificación a la jornada de trabajo ha permitido que, mediante previo acuerdo entre empleador y trabajador, éste preste sus servicios ciertos días de la semana de manera continúa teniendo los días de descanso legalmente reconocidos en la ley, lo cual es clave para generar una mayor producción en la empresa, y exista mayor liquidez dentro de ella. Sin embargo, de acuerdo al artículo “Jornada Laboral: Repercusiones en la economía ecuatoriana en tiempos de COVID 19” publicado en la “Revista Publicando de la Universidad del Sur de Manabí”, ante la pandemia del COVID 19 se ha permitido realizar modificaciones a la jornada de trabajo, lo cual ha aumentado la intensidad de trabajo extendiendo las jornadas de trabajo más allá de los límites establecidos por contrato, a pesar que en teoría en distintos artículos del Acuerdo Ministerial MDT- 2020-80 se habla de una reducción de la jornada (Cañarte, Castillo, Campuzano, Parrales, 2021)

Según la Organización Mundial de la Salud (2021a) la pandemia del COVID19 está afectando los sistemas y personas menos capaces de hacerle frente, denominándola como el mayor desafío que el mundo ha enfrentado desde la Segunda Guerra Mundial. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) explicó que: *La pandemia llevará a la mayor contracción de la actividad económica en la historia de la región [impactando] a las economías de América Latina y el Caribe a través de factores externos e internos cuyo efecto conjunto conducirá a la peor contracción de la actividad económica que la región haya sufrido desde que se iniciaron los registros, en 1900* (Unidas, 2021).

El COVID 19 ha aumentado el porcentaje de crisis sociales, económicas y políticas en el Ecuador poniendo a prueba la adaptabilidad de los ordenamientos jurídicos del Derecho al Trabajo, y evidenciando que el sistema laboral ecuatoriano carece de elasticidad para enfrentar este reto tan grande y nos ha demostrado que es necesario crear mecanismos de adaptación (Weller, 2020).

Cada país tomó acción inmediatamente, el Presidente del Ecuador dictó el Estado de emergencia sanitaria, y el Ministerio de Trabajo expidió directrices que regulan el Teletrabajo, Reducción, Modificación y Suspensión Emergentes de la jornada laboral para los sectores público y privado para precautelar las actividades y producción (Ministerio de Salud, 2021).

Según el Ministerio de Trabajo los “Acuerdos Ministeriales constituyen mecanismos válidos para velar por el fiel cumplimiento de la normativa, y así poder garantizar puestos de trabajo” a todas las personas afectadas por la pandemia (Cruz, 2020,pag.10). Primero el Ministerio de Trabajo del Ecuador dictó el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077, en donde el Art. 5 de este, regula la Modificación Emergente a la Jornada laboral incluyendo lo regulado en el Art. 52 del Código de Trabajo referente a la autorización del trabajo los días sábados y domingos, respetando la jornada máxima de 8 horas diarias y 40 horas semanales, siempre y cuando sea ante situaciones de caso fortuito o fuerza mayor o en caso que la actividad que se realiza por su propia naturaleza no pueda ser interrumpida para poder continuar con la producción.

Este Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077 fue reformado con el Acuerdo Ministerial No.MDT- 2020-080 de fecha 28 de marzo del 2020m, en donde se dice que durante la emergencia sanitaria el empleador del sector privado podrá modificar de manera emergente la jornada laboral de sus trabajadores incluyendo el trabajo en sábados y domingo conforme el Art. 52 del Código del trabajo, para precautelar las actividades laborales, prestación de servicios, de producción, sin violentar las normas referentes a la jornada máxima de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo, garantizando el descanso del trabajador por dos días consecutivos conforme la ley. (Ministerio. del Trabajo, 2020a). Por ejemplo, si un trabajador labora de lunes a viernes, por necesidad de las actividades, el empleador podrá cambiar su jornada de martes a sábado o de miércoles a domingo.

Es obligación del empleador registrar toda la información correspondiente con la lista de los trabajadores con quienes se pactó esta Modalidad en el Sistema Único de Trabajadores (SUT), donde la autoridad competente revisará todo documento ingresado. Así lo establece el Art. 8 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-077, en donde el Director de Trabajo deberá emitir luego la autorización Electrónica a través de la plataforma SUT, y es obligación del empleador de comunicar al trabajador por cualquier medio disponible de la Medida a Modificación de la Jornada de Trabajo. El Ministerio de Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores.

En el Acuerdo Ministerial MDT-2020-080, en su Art. 3 dice que se incluya el Art. 10 en el Acuerdo Ministerial MDT -2020-077 Sobre el Pago de la Remuneración que consiste que entre empleador y trabajador pueden acordar un calendario de pago, durante el tiempo de la Modificación Emergente de la Jornada Laboral, porque la remuneración de los trabajadores es irrenunciable.

Así mismo se incluye el Art. 11, que se refiere a la Planificación emergente de Vacaciones, en el que el empleador podrá fijar la fecha de inicio y fin de uso de las vacaciones acumuladas a las que tuviere derecho el trabajador y previo consentimiento del trabajador se podrá permitir el goce de vacaciones anticipadas, en general el empleador podrá adoptar medidas que razonablemente eviten agravar la situación del trabajador dentro de los límites de derechos establecidos en la declaratoria de estado de excepción dispuesto en el Decreto Ejecutivo 1017. (Abg.Fabara, 2020).

Se puede terminar la Modificación Emergente de la Jornada laboral por: -Acuerdo entre las partes; - Finalización de la Declaratoria de emergencia sanitaria.

De acuerdo al artículo “Jornada Laboral: Repercusiones en la economía ecuatoriana en tiempos de COVID 19” publicado en la “Revista Publicando de la Universidad del Sur de Manabí”, algunos trabajadores estaban acostumbrados a un nivel de vida estable, y con la pandemia del COVIDI 19 y la aplicación de las medidas emergentes tomadas por el estado les tocó ajustar su presupuesto y privarse de ciertos gustos. Viéndose afectado el derecho al trabajo y a una remuneración justa del trabajador, lo cual ha provocado un desequilibrio

entre la oferta y demanda del empleo, generando un decrecimiento en la economía (Cañarte, Castillo, Campuzano, Parrales, 2021) .

El estado Ecuatoriano reconoce que, si el orden laboral solo hubiera tenido disponible las normas del Código del Trabajo para enfrentar la pandemia, seguramente los estragos habrían sido exponencialmente superiores.

2.1.4 Suspensión emergente de la jornada laboral, para evitar la pérdida de Empleos

La suspensión de la jornada laboral no debe ser confundida con la finalización de la misma, son términos totalmente distintos. En la suspensión no se culmina con la relación laboral ni existe pérdida de derechos laborales, conlleva que los trabajadores dejen de prestar sus servicios bajo toda modalidad durante la emergencia, mientras que la finalización comprende dar por concluido la relación laboral (Ferrere, 2020)

De acuerdo al tratadista Ab. Víctor D. Cabezas Albán en su obra “El COVID y el Derecho del Trabajo: Sintomatología de un Modelo de Emergencia”, la suspensión de la jornada es una medida que busca dotar de estabilidad económica al trabajador, quien inicialmente no puede desarrollar las actividades laborales mientras estas no puedan hacerse en ninguna de las otras medidas, se le continúa pagando el sueldo con normalidad, y al mismo tiempo garantiza al trabajador que no perderá su trabajo, porque cuando regrese este deberá devengar con más horas (Cabezas Albán, 2020).

La pandemia mundial del COVID 19 ha causado graves afectaciones a la humanidad, principalmente a las relaciones laborales, productivas, y aspiraciones del ser humano que no pueden desarrollarse con normalidad, dejando consecuencias irremplazables (Alija, 2020). La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha recomendado a los Estados adopten medidas como Acuerdos, Normativas para salvar fuentes de empleo y superar la crisis, sin afectar a los sectores más vulnerables.(Altamirano, 2020)

Un gran porcentaje de la población a nivel mundial se ha visto afectada y privada del Derecho fundamental al Trabajo, provocando una redefinición del mismo, para evitar la pérdida de fuentes de empleo los estados emitieron distintos acuerdos y demás regulaciones que permiten realizar modificaciones a las condiciones de trabajo, mismas que se adaptan a las exigencias progresistas e innovadoras para lograr una estabilidad laboral (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017)

Con el objetivo brindar a los empleadores oportunidades para afrontar esta emergencia, el Ministerio de Trabajo del Ecuador emitió el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077 y posterior se reforma con el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-80 que permite al sector privado regular tres aspectos ante esta emergencia sanitaria: Reducción, Modificación, y Suspensión de las jornadas de trabajo, garantizando y precautelando la estabilidad laboral del país (Ministerio de Trabajo, 2020d).

Si bien es cierto en nuestro Código del trabajo la Recuperación de Horas de Trabajo se encuentra regulado en el Art. 60; sin embargo por la situación de la pandemia del Covid 19 se aplicaron las Directrices dictadas por parte del Ministerio del Trabajo antes referidas.

La autora Rosa Elena Bosio en su libro “Lineamientos Básicos del Derecho Social” publicado en el año 2019, indica que es necesario “la razonabilidad, alteración no esencial del contrato y ausencia del perjuicio material y moral para el trabajador...” (Bosio, 2019) para validar cualquier modificación realizada en los contratos de los trabajadores. Esta facultad de modificación otorgada a los empleadores, es conocida como “ius variandi”, misma que puede aplicarse en cualquier momento, sin implicar la renuncia a cualquier derecho. Estas medidas podrán subsistir hasta cuando hayan acordado las partes de común acuerdo o por finalización de la declaratoria de emergencia (Plan Nacional de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2020)

El Acuerdo Ministerial 2020-077, en su artículo 6, regula la Suspensión de la jornada laboral, indicando que es facultad del empleador informar a todos aquellos trabajadores que por naturaleza de las actividades laborales que realizan no puedan acogerse al Teletrabajo, Reducción o Modificación de la jornada laboral, que la relación laboral se encuentra

Suspendida por Emergencia, y no se está dándose por terminada, en realidad, es obligación del empleador pagar el valor completo del sueldo (Rosales, 2020)

El art. 7 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-077 regula que la Recuperación de la Jornada laboral Emergente se realizará una vez finalizada la declaratoria de emergencia sanitaria con todos los derechos y obligaciones vigentes antes de la suspensión emergente de la jornada laboral. En el Art. 2 del Acuerdo Ministerial MDT-2020-080, que reformó el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077 dice: Para tal efecto el empleador del sector privado determinará la forma y el horario de recuperación de hasta 12 horas semanales y los días sábados 8 horas diarias.

Los trabajadores cuyas jornadas fueron suspendidas tendrán la obligación de recuperar el tiempo no laborado. No se aplicarán recargos de horas suplementarias y extraordinarias durante el periodo de recuperación de esa jornada.

El trabajador que no se acoja al horario de recuperación, no percibirá la remuneración correspondiente: o de ser el caso devolverá al empleador lo que hubiere recibido por concepto de remuneración durante el tiempo de suspensión emergente de la jornada laboral. La recuperación no se realizará cuando los trabajadores hayan sido requeridos por el empleador dentro del periodo de suspensión emergente de la jornada, así no hayan podido ejecutar las actividades.

No es necesario que el trabajador de un pronunciamiento afirmativo o negativo acerca de la suspensión de la jornada que le ha sido informado, en realidad, es obligación del empleador informar el tiempo de duración de la misma y registrar todo cambio realizado a sus trabajadores en el Sistema Único de Trabajadores (SUT), y estar pendiente de la autorización electrónica emitida por el Director Regional de Trabajo. Así mismo debe comunicar por cualquier medio disponible a sus trabajadores. El Ministerio de Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la ley. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

El Art. 3 del Acuerdo Ministerio MDT-2020-080 regula que podrá establecerse un calendario de pagos de la remuneración, mientras dure la emergencia sanitaria, siempre y cuando este sea realizado previo mutuo acuerdo entre empleador y trabajador

En los casos que el trabajador no quiera recuperar, se aplicara el numeral 4 del artículo 60 del Código de trabajo, referente a que le “corresponde a este devolver lo que hubiere recibido por la remuneración correspondiente al tiempo de la interrupción” (*Asamblea Nacional del Ecuador, 2012*). Esta modalidad podrá durar por un lapso máximo de hasta 6 meses y podrá renovarse por 6 meses adicionales por una sola ocasión. (Ministerio del Trabajo, 2020a).

El Acuerdo Ministerial no hace referencia a las aportaciones al Instituto de Seguridad Social (IEES) durante la Suspensión de la relación laboral, sin embargo, el empleador está obligado a continuar aportando como si la jornada continua sobre las 40 horas semanales (Guzman, 2020) El trabajador podrá hacer uso de sus vacaciones no gozadas o anticipadas mientras dura la emergencia sanitaria, siempre cuando exista un acuerdo entre empleador y trabajador (Freire, 2020)

2.1.5 Acuerdos entre trabajador y empleador para preservar las fuentes de trabajo.

La emergencia sanitaria que atraviesa el mundo, junto con una de las peores crisis económicas que atraviesa el Ecuador, nos ha demostrado que la legislación laboral ecuatoriana no prevé alternativas propias de un estado de emergencia como el que estamos atravesando, ni cuenta con normativas para preservar fuentes de empleo, obligándonos a la necesidad de buscar herramientas y planear mecanismos que permitan llegar a acuerdos entre trabajadores y empleadores, para salvar las fuentes de empleo y garantizar estabilidad laboral (Fondo Monetario Internacional, 2020).

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (publicada en el Registro Oficial No. 229 Suplemento del 22 de junio del 2020) en los artículos 16,17,18 y 19 establece directrices para modalidades de contratos y Acuerdos laborales.

El Ministerio de Trabajo del Ecuador publica el Acuerdo Ministerial MDT- 2020-132, del 15 de julio del 2020, que contiene las Directrices para el Registro de las Modalidades y Acuerdos Laborales establecidos en el Capítulo III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID. (Gallegos y Neira, 2020).

El hecho de poder acordar nuevos salarios, jornadas extensiones de plazos y periodos de gracia para deudas, ha permitido que existan menos despidos intempestivos; sin embargo, generar Acuerdos equitativos entre empleadores y trabajadores para evitar la destrucción de empresas y pérdida de plazas de empleo es una ardua tarea para los legisladores.

El objetivo de la promulgación de Acuerdos es brindar una oportunidad a los empleadores para modificar las condiciones económicas de las relaciones laborales, tal y como lo regula el artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, los acuerdos se aplican sin abusar los derechos de los trabajadores. Los trabajadores y empleadores podrán de común acuerdo modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar la estabilidad de los trabajadores. El Acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador. El acuerdo alcanzado durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato. Sin que se pague una remuneración menor al salario básico sectorial, para jornada completa o su proporcional en caso de jornadas reducidas, y si es el caso esta rebaja tiene que ser acompañada con la rebaja de horas o reducción de la jornada laboral. en realidad se busca generar soluciones creativas (Cabezas Albán, 2020). Cualquier acuerdo al que lleguen empleadores y trabajadores, deberá ser ingresado en el Sistema Único de Trabajadores (SUT), en caso que este haya sido ideado por la parte empleadora deberá justificar la necesidad por la cual se ha suscrito. Percibida por el trabajador antes del Acuerdo.

De producirse el despido intempestivo del trabajador al que se aplica el Acuerdo dentro del primer año de vigencia de esta Ley, las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración.

-Sera válido todo acuerdo suscrito entre empleador y trabajador, siempre y cuando el empleador haya presentado a los trabajadores los estados financieros de la empresa, y demostrado que la única opción para mejorar la situación económica de la empresa es mediante la celebración de este tipo de acuerdos; sin olvidar que, en caso de incumplimiento del acuerdo por cualquiera de las partes, esta será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el Código de Trabajo; y en caso que el Juez determine que el empleador invoco de manera mal intencionada la causal de fuerza mayor o caso fortuito, se aplicara la indemnización por despido intempestivo regulado en el art. 188 del Código de Trabajo, multiplicado por 1,5 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

El Art. 18 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario regula las Condiciones Mínimas para la validez de estos acuerdos: -Deberán ser suscritos directamente entre trabajador y empleador, excepto en el caso que se realice acuerdos con la mayoría de trabajadores, en este caso los acuerdos serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores que no hayan firmado; En caso que no se llegue a un acuerdo con el trabajador y este sea sumamente necesario para la subsistencia de la empresa el empleador tiene la facultad de iniciar el proceso de liquidación; será sancionado por el Código Orgánico Integral Penal todo uso doloso de recursos a favor de la empresa mientras dure el acuerdo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020b). Al momento que el acuerdo es aceptado, por ambas partes, tiene que ser firmado y reconocido mediante “Adendum” entendido como un Acuerdo modificadorio de un Acuerdo principal, mismo que prevalecerá sobre cualquier otro Adendum que haya existido antes (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

La celebración de estos Acuerdos podrá celebrarse por un año y podrá renovarse por una sola vez, y en caso que se produzca despido del trabajador durante el primer año de vigencia de la ley, las indemnizaciones serán calculadas con base a la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo (El Universo, 2020b).

2.1.6 Contrato especial emergente, como nueva modalidad de contrato de trabajo.

De acuerdo el profesor William Thayer define una relación laboral especial o atípica como “aquella relación jurídica, de índole laboral, que liga a un dependiente con el respectivo acreedor de trabajo, sin que se den en ella todas las diversas 12 características de la relación laboral normal, o algunas de ellas emerjan muy pálidas” (Comanducci, 1998).

Según la tratadista, Carmen Añez en su obra publicada el 2016 “Flexibilidad laboral: ¿Fin del Trabajo permanente?, el trabajador siempre es la parte más débil frente al emperador, debido a que es el quien se debe someter a cambios en el trabajo, muchas veces de manera obligada, con tal de mantener su trabajo, muchos de ellos implican aumento de horario, carencia de seguridad social, eliminación de beneficios, salarios precarios, etc ” (Añez Hernández, 2016).

Según la Organización Mundial de la Salud (2021) califica la actual situación de COVID 19 como un evento extraordinario que ha generado un impacto crítico en todos los países del mundo, constituyendo un riesgo para la salud pública de los Estados. Ante la rápida propagación del virus esta organización dio varias recomendaciones a todo el mundo para tratar de evitar un contagio descontrolado.

La principal recomendación fue la aplicación del confinamiento de las personas, lo cual también implicaba el cese temporal de toda actividad laboral, económica y productiva, y siendo imposible que varios negocios sigan con las ventas de antes, provocando el cierre definitivo de los mismos y el despido de trabajadores. A partir del aumento de despidos y cierre de negocios, el Ministerio de Trabajo proporcionó herramientas a los empleadores para que mediante la otorgación de beneficios resurja la situación económica de negocios y evitar que las empresas cesen sus actividades o quiebren (Serrano, 2021)

Es así que el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial 2020-132 y la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que introduce al Contrato Especial Emergente como una Modalidad atípica al contrato individual de trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020) regula sobre la aplicación de este Contrato de Trabajo.

El Objetivo del Contrato Especial Emergente, es alcanzar “la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones”, se encuentra regulado en el art.19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, puede celebrarse a jornada completa o a jornada parcial, pero siempre debe celebrarse por escrito y cumplir los requisitos establecidos en el Código de Trabajo, los acuerdos y medidas pactados por las partes tendrán la validez por el periodo que han sido acordadas y podrán ser renovables por el mismo plazo por una sola ocasión. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020). Este contrato deberá ser registrado por el empleador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro del plazo de 15 días a partir de su suscripción.

El ingreso de los empleadores a los trabajadores en el Sistema Único de Trabajadores (SUT) inició a partir del 15 de julio de 2020, y para aquellos empleadores que pactaron esta modalidad de contrato, (con trabajadores nuevos o no), previo la expedición de este Acuerdo tuvieron 15 días termino a partir del 31 de julio de 2020, para registrar en el Sistema Único de Trabajadores (SUT) (Ministerio de Trabajo, 2020)

El pago de la remuneración pactada, podrá realizarse en forma diaria, semanal, quincenal o mensualmente, previo acuerdo de las partes, y el pago de las horas suplementarias y extraordinarias deberán ser pagadas conforme la regulación del art. 55 del Código de trabajo, es decir, las horas suplementarias no podrán exceder de 4 en un día y 12 en la semana; se deberá pagar el recargo de 50% si el trabajador presta sus servicios durante el día hasta las 24h00, y el 100% si presta sus servicios entre las 24h00 y las 06h00am; en el contrato pactado a destajo se tomará en cuenta las horas que excedan de las 8 horas diarias aplicando los porcentajes similares a la regla anterior; y el trabajo realizado los días sábados y domingos serán pagados con el 100% de recargo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Con la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario reguló más aspectos dentro de esta modalidad de contrato en el art. 19, indicando que se podrá celebrar este contrato bajo un periodo definido por las partes, el plazo es máximo de 1 año y podrá ser renovado una sola vez por el mismo periodo de tiempo.

“ La jornada ordinaria de trabajo puede ser parcial o completa con un mínimo de 20 horas y un máximo de 40 horas semanales, mismas que se podrán distribuir en máximo 6 días a la semana sin sobrepasar las 8 horas diarias, exigiendo un descanso obligatorio semanal de por lo menos 24 horas, además del pago de remuneración y beneficios de ley serán de acuerdo a la jornada pactada” .(Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

Este tipo de contrato no necesita colocar al trabajador en un periodo de prueba, puede ser terminado unilateralmente por el empleador o el trabajador en cualquier momento. En caso que el empleador de por terminado antes del plazo acordado, se deberá pagar los proporcionales de ley, la remuneración pendiente del periodo calculada hasta el último día en que trabajó y la Bonificación por Desahucio calculada, será el 25% de la última remuneración, multiplicada por cada año completo de trabajo, tal y como lo dice el artículo 185 de Código de Trabajo. Y en los casos que ya se haya cumplido con el tiempo de trabajo pactado en el contrato, y se continúe con la relación laboral, este será considerado como indefinido (Ministerio del Trabajo, 2020)

Sobre las Vacaciones, el Art. 21 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, regula manifestando que durante los 2 años posteriores a la publicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, los empleadores podrán notificar de manera unilateral al trabajador el cronograma de vacaciones y en los casos que correspondan se podrá realizar compensaciones por los días inasistidos al trabajo, como vacaciones ya devengadas (Ministerio del Trabajo, 2020b)

Los empleadores que previo a la expedición del Acuerdo Ministerial MDT-2020-0132 del 15 de julio del 2020, hayan suscrito Acuerdos con sus trabajadores o hayan contratado trabajadores bajo la Modalidad de Contrato Emergente, deberán realizar el proceso antes de determinado, en un término de 15 días contados a partir del 31 de julio de 2020, es decir hasta el 21 de agosto de 2020 (Ministerio del Trabajo, 2020).

Este tipo de contrato es criticado por varios legisladores, quienes defienden que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario regula ciertas condiciones laborales de manera opuesta al Código de Trabajo existente referente a la actividad realizada, horario variable de trabajo y los días de descanso, y también que lo único que se busca es dar facultad a los empleadores

para que pueda contratarse mas trabajadores, pero por un tiempo definido, por el tiempo y caso excepcional que está pasando la empresa.

2.2 Análisis de las nuevas modalidades de contratación:

Las áreas más golpeadas en el Ecuador por la pandemia del COVID 19, fueron las de la salud y la de trabajo, motivo por el cual el Ministerio de Trabajo autorizó a través de Acuerdos Ministeriales 4 nuevas Modalidades de Contratación, mismas que inicialmente pueden ser pactados por tiempo definido, aunque si las partes acuerdan continuar con la relación laboral se entenderá a partir de ese momento como un contrato indefinido, mismo que no podrá ser mayor de un año y en caso que la actividad que realiza el trabajador requiera más tiempo del acordado podrá renovarse el contrato por única ocasión hasta por el plazo de un año adicional (Organización para la Cooperación y Desarrollo, 2020)

La intención y finalidad de creación de estos contratos es generar oportunidades para las personas que se encuentran desempleadas, para aquellos trabajadores que tienen trabajos informales, y tratar de incrementar la productividad de las empresas mediante la adaptación a las necesidades de los empleadores y trabajadores y de cierta manera fortalecer el empleo tratando de disminuir los efectos de la pandemia (Gobierno del Ecuador, 2020).

Al no existir anteriormente un modelo contractual que se adecue a las necesidades especiales de estos sectores, es sumamente necesario que el empleador registre a cada trabajador en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro de un plazo de 15 días, contados a partir de su suscripción (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020b) Además, el trabajador debe indicar obligatoriamente un medio electrónico para futuras notificaciones y en caso de no tener uno, este será notificado en la dirección de domicilio brindada, y en caso de no ser posible, será notificado mediante un medio radial.

Las 4 nuevas Modalidades contractuales se basan en los principios de realidad, costumbre y carácter especial de las labores desempeñadas en estos sectores, buscando regularizar y generar más plazas de empleos formales y adecuar las normas contractuales a las distintas actividades económicas y productivas del país (Masabanda, 2020). Las nuevas modalidades de contrato son: -CONTRATO PRODUCTIVO; -TURÍSTICO Y

CULTURAL; -DE EMPRENDIMIENTO, Y -CONTRATO JOVEN Y DE FORMACIÓN. La característica general de estos contratos es que deben cumplir con los requisitos de determinar la clase de trabajo que se realizará, la manera como se ejecutará, la forma de pago de la remuneración, tiempo de duración, lugar donde se realizarán las actividades y la declaración de si se establecen o no sanciones, todo ello regulado en los numerales del artículo 21 del Código de Trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

La remuneración de los trabajadores no puede ser inferior al Salario Básico Unificado, además el empleador y trabajador fijarán las formas de pago de la remuneración misma que puede ser diaria, semanal, quincenal o mensualmente, conforme las necesidades del trabajo a ser realizado. Las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y otros beneficios establecidos en el Código de Trabajo serán proporcionales a la jornada y remuneración acordada. Los periodos de descanso podrán ser fijados entre el trabajador y empleador siempre y cuando sean suficientes para preservar la salud y seguridad de los trabajadores de cada sector (Masabanda, 2019)

A este tipo de contratos se le aplicarán las causales por las que el empleador puede dar por terminada la relación laboral previo Visto Bueno, reguladas en el Art. 172 del Código de Trabajo. Y en caso que la terminación de la relación laboral sea por decisión unilateral del empleador antes del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012). También el trabajador puede dar por terminada la relación laboral si justifica una o algunas de las causales y previo Visto Bueno, tal como lo regula el Art. 173 del Código de Trabajo.

2.2.1 Modalidad de Contrato Especial para los Sectores Productivos

Según Rolando Cordera y Enrique Provencio en su obra, “Cambiar el rumbo: el desarrollo tras la pandemia”, la dimensión y velocidad con la que avanza la pandemia del COVID 19 es sumamente rápida causando distintos efectos a todo el mundo, obligándonos a actuar con decisión y rapidez. Siendo necesario un gran esfuerzo por parte del Estado para proteger los sectores productivos, organismo multilaterales y la sociedad en general. Es importante la creación de soluciones normativas en el área laboral, para proteger los empleos

y medios de vida de la población. Los efectos de la pandemia no solo han evidenciado la existencia de desigualdad social, sino también ha agudizado y afectado a muchas personas que creían estar seguras económicamente antes de ella. Es por ello que es indispensable repensar las bases necesarias para crear un mercado de trabajo menos inseguro y más idóneo, capaz de responder a los cambios que está atravesando el mundo (Cordera y Provencio, 2020)

En el artículo publicado “Los desafíos del Ecuador para el cambio estructural con inclusión social” explica que se debe comprender al trabajo humano como un factor productivo, mismo que es creador de valor y productividad de trabajo, que permite generar ingresos para generar una economía sostenible” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2016). El COVID 19 ha demostrado que el estado ecuatoriano ha dado muestras que en el ámbito del desarrollo productivo existe un gran problema de fragilidad de las instituciones, en donde los sectores productivos y laborales más afectados son los del comercio al por mayor y menor.

El artículo 2 del Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversión (COPCI) define a la ACTIVIDAD PRODUCTIVA como aquel “proceso mediante el cual la actividad humana transforma insumos en bienes y servicios lícitos, socialmente necesarios y ambientalmente sustentables, incluyendo actividades comerciales y otras que generen valor agregado” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2018).

El Ministerio de Trabajo expidió el Acuerdo Ministerial MDT-2020-220, de fecha 30 de octubre del 2020, donde regula la Modalidad Contractual Especial para los Sectores Productivos, y define a la MODALIDAD CONTRACTUAL PARA LOS SECTORES PRODUCTIVOS, como “aquel Contrato de Trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por una sola ocasión” (Ministerio de Trabajo, 2020c) y las compañías que los implemente serán aquellas cuyo objeto sea generar actividades comerciales al sector productivo del Ecuador.

Esta modalidad de Contrato debe celebrarse por escrito, determinar el lugar y clase de trabajo a realizarse, pago de la remuneración, tiempo de duración del contrato, es decir,

cumplir con los requisitos establecidos en el Art. 21 del Código de Trabajo, además contendrá el tipo y forma de jornada en la que será devengada; la Modalidad que adoptarán las partes podrá ser Presencial o Teletrabajo, horario de trabajo, y el trabajador deberá dar un correo electrónico y medio de contacto definido.

Para la aplicación de esta Modalidad de Contrato es obligación del empleador justificar la razón necesaria para ampliar o extender el negocio; es decir, mediante la creación de sucursales, pactando previamente con el trabajador las jornadas de trabajo y los días de descanso. Es necesario, que el empleador esté al día informando y pactando todo lo mencionado, al trabajador para de esta manera incentivar la generación de empleo y se pueda formalizar el empleo de los sectores productivos (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2016). Una vez suscrito el contrato por las partes, es obligación del empleador en el término de 15 días registrar el mismo en el Sistema Único de Trabajadores (SUT).

Una de las principales CARACTERÍSTICAS de este contrato es que no importa si es cumplido en forma continua o discontinua, este no podrá ser superior a 1 año dentro del cual se podrá acordar los primeros 90 días bajo la modalidad de prueba, si luego de ese tiempo la actividad, requiere continuar por más tiempo, se podrá renovar por una única ocasión por el plazo de 1 año adicional, y si a partir de ese momento las partes acuerdan continuar con la relación laboral se entenderá como un Contrato Indefinido, en caso que este no sea renovado la relación laboral terminará (Ministerio de Trabajo, 2020c).

La jornada de trabajo puede ser jornada laboral ordinaria, puede ser parcial o completa con mínimo de 20 horas y máximo de 40 horas semanales, mismas que serán distribuidas en hasta 6 días de la semana, el trabajador tendrá derecho de un tiempo de descanso cada 4 horas de trabajo continuo y a descanso semanal obligatorio por 24 horas consecutivas.

En caso que las condiciones de empleo requieran las partes podrán pactar jornadas consecutivas ininterrumpidas de trabajo, mismas que no podrán exceder de 20 días de trabajo consecutivo. Las jornadas consecutivas de trabajo se podrán ejecutar durante los 7 días de la semana, en jornadas de hasta 8 horas mismas que podrán ser distribuidas de acuerdo a la productividad de la empresa. “Los días acumulados por descanso forzoso serán calculados

en razón de 48 horas de descanso por cada 5 días trabajados, si las labores son ejecutadas en jornadas diarias de 8 horas o su parte proporcional si la jornada fuere menor; y serán concedidos al trabajador de manera acumulada” (Ministerio de Trabajo, 2020c).

No debemos olvidar que en el computo de estas 6 u 8 horas diarias se excluyen las horas libres de alimentación o de descanso que disponga el trabajador durante la jornada. Además, será jornada diurna si más del 50% de la jornada diaria se ejecute entre las 6h00 y las 19:00 (Ministerio de Trabajo, 2020c). Mediante acuerdo de las partes se podrá fijar el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que el trabajador tenga más días de descanso, y dichas horas no podrán ser superiores a 12 horas diarias, y en caso que se exceda se aplicará lo regulado en el Art.55 del Código de Trabajo referente a la remuneración de las horas suplementarias y extraordinarias.

La remuneración pactada entre empleador y trabajador no podrá ser menor al salario básico o a los salarios sectoriales, para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, se permite pagar por horas y días en caso que las labores del trabajador sean discontinuas o periódicas, y en caso que estas sean continuas podrán pagarse semanal o mensualmente (El Comercio, 2021) y las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y demás beneficios de ley, serán pagadas sobre la jornada y remuneración acordada entre las partes, y la décimo cuarta remuneración, participación de utilidades será en proporción al tiempo efectivamente trabajado.

Los días de descanso acumulados concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso, será imputables al periodo de días de vacación anual a que tiene derecho cada trabajador de conformidad al art.69 del Código de Trabajo, y en caso que el trabajador tengas días del periodo de trabajo de vacación que haya gozado tendrá derecho al pago de estos días (Ministerio de Trabajo, 2020c)

Cuando sea complicado para el trabajador movilizarse libremente hacia el lugar de trabajo por situaciones geográficas, es obligación del empleador proporcionar vivienda, alimentación y transporte al trabajador o trabajadores mientras estos se encuentran en el periodo de trabajo, mismo que concluirá junto con la relación laboral (El Universo, 2020b)

Además de las formas existentes de terminación de la relación laboral reguladas en el Código de Trabajo, a este contrato se le suma la cláusula de plazo, en caso de cumplirse el plazo del año o su renovación, las partes deben acordar la continuidad y desde esa fecha el contrato se considera indefinido, y se aplicaran todos los derechos que le correspondan. A este tipo de contratos se le aplicara las causales de visto bueno reguladas en los art.172 y 173 del Código de Trabajo, y las causales de terminación de contrato del art. 169 de la misma norma (Ministerio de Trabajo, 2020c).

2.2.2 Modalidades de Contratos Especiales para los Sectores: Turístico, Cultural y Creativo

La Constitución de la República del Ecuador en su Art. 33 reconoce al Trabajo como un derecho y deber social, y un derecho económico, (*Constitucion de la Republica del Ecuador* , 2008) mismo que se ha visto muy afectado por la pandemia del COVID 19, con el fin de disminuir este impacto negativo las autoridades del país emitieron varios cuerpos normativos e incentivaron emprendimientos. Sin embargo, en el sector turístico no hubo mayor actividad, lo cual limitó a realizar nuevas contrataciones de personal y hasta continuar con las existentes, existiendo recortes de personal, y en algunos casos el cierre permanente de locales, cayendo también en picado los ingresos de las organizaciones culturales.

Las Modalidades de Contratos Especiales para los Sectores: Turístico, Cultural y Creativo puede aplicarse únicamente a nuevas contrataciones, y “podrán acogerse a esta modalidad solamente todos los empleadores que realicen actividades o presten servicios turísticos, culturales y/o creativos; y los trabajadores que laboren para estos”(Ministerio de Trabajo, 2020a) en realidad el objetivo de estos contratos es generar empleo y formalizar el trabajo en estas áreas.

Los Contratos se celebrarán por escrito, y deberá establecerse el lugar, clase y manera de trabajo, duración, declaración de si se establecen sanciones, es decir, debe cumplir con los requisitos del artículo 21 del Código de Trabajo; además debe fijarse el Tipo de jornada Continua o Discontinua, Horario. A partir de la suscripción del Contrato es obligación del

empleador en un término de 15 días, registrar en el Sistema Único de Contribuyentes (SUT) (Ministerio de Trabajo, 2020a).

Estos Contratos podrán ser implementados por los empleadores que ofrezcan servicios turísticos, culturales y creativos, y tendrán una duración por el tiempo que hayan pactado el trabajador y empleador, mismo que no podrá ser mayor a un año, dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta 90 días. El Contrato podrá ser renovado en una sola ocasión hasta por el plazo de 1 año; en caso que la actividad que realiza el trabajador lo requiera (Ministerio de Trabajo, 2020a). En caso que el trabajador requiera la prestación de servicios discontinuos, se podrá establecer de manera previa la cantidad de días que el trabajador laborará durante el periodo de 1 año. Una vez que haya vencido el plazo del Contrato o Renovación, y las partes deseen continuar con la relación laboral, se entenderá como a esta Modalidad de Contrato como Contrato Indefinido, manteniendo los términos de la contratación inicial; y en caso que el Contrato no sea renovado por las partes se entenderá como concluida definitivamente la relación laboral. Es deber del trabajador adaptarse a los tiempos de trabajo, permitiéndosele escoger una modalidad continua o discontinua, y podrá pactar con el empleador jornadas consecutivas de trabajo y de descanso en caso de que el trabajo sea alejado (Farfán, 2020)

Las partes podrán pactar Jornadas de trabajo Parciales u Ordinarias, distribuidas en un máximo de 40 horas de trabajo semanales, mismas que pueden ser fijadas hasta en 6 días a la semana, con un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas. Sin embargo, la extensión de la jornada en este tipo de acuerdos puede ser mayor. En caso que el trabajador realice Jornadas Continuas tendrá derecho a un descanso cada 4 horas de trabajo continuo, y se pagará lo correspondiente a horas suplementarias y extraordinarias regulado en el Art. 55 del Código de Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2020a).

De la jornada Continua.- Para las Jornadas Continuas de las actividades Turísticas, Culturales o Creativas, se podrá pactar entre las partes, jornadas consecutivas de trabajo, mismas que se pueden acumular entre 20 días hasta un máximo de 70 días continuos. Estas jornadas continuas de trabajo podrán ejecutarse los 7 días de la semana, con jornadas diarias de hasta 8 horas, mismas que podrán ser distribuidas de acuerdo a las necesidades de la actividad. En caso que las labores se ejecuten en jornadas diarias de 8 horas, los días de

descanso forzoso se calcularán en razón de 48 horas de descanso por cada 5 días de trabajo, y en caso que la jornada fuese menor se aplicará la parte proporcional de esta, si más del 50% de servicio que presta el trabajador se ejecuta dentro de las 6h00am y las 19h00pm será considerado como jornada diurna (Ministerio de Trabajo, 2020a).

También previo acuerdo de las partes, se podrá pactar jornadas diarias de trabajo de hasta 12 horas, mismas que serán compensadas con más días de descanso, estas horas de trabajo no tendrán recargo y si se supera las horas antes indicadas se deberá cancelar las horas extraordinarias o suplementarias.

La remuneración no podrá ser menor al salario básico unificado o sectorial del trabajador, de acuerdo a la jornada completa o parcial que el trabajador cumpla. Si la labor del trabajador fuera discontinua las partes podrán pactar el pago por horas o días, por evento; y de manera semanal o mensual si la labor es continua, en todo caso existente los aportes al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) serán calculados en base a lo realmente percibido por el trabajador, al igual los beneficios de ley serán calculados en base al tiempo efectivamente laborado (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Esta Modalidad de Contrato está regulada por el Acuerdo Ministerial No.MDT- 2020-0221 , publicado el 30 de octubre del 2020, establece que el 10% adicional al consumo que se cobra por servicios en estos sectores, no será parte de la remuneración del trabajador. Sin embargo, si deberá ser pagado según lo establecido por el Ministerio de Turismo y el de Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2020a).

El artículo 12 de este Acuerdo Ministerial MDT-2020-0221 regula las Vacaciones del trabajador, explicando que, si los días de descanso superan al número de días de descanso forzoso, estos serán imputable a los días de descanso anual que tiene derecho el trabajador, sin perjuicio del derecho que tiene el trabajador de recibir la remuneración completa por el periodo de vacaciones, y en caso que el trabajador tenga días del periodo de vacaciones no gozados tendrá derecho al pago de estos días (Ministerio de Trabajo, 2020a).

En caso que el trabajador no pueda desplazarse al lugar de trabajo o este no pueda movilizarse libremente a su domicilio, es obligación del empleador proporcionar vivienda,

alimentación y transporte, y dichos beneficios serán considerados de orden social y finalizarán una vez que concluya la relación laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

Una vez cumplido el plazo del Contrato se dará por terminada la relación laboral entre las partes, así mismo, este podrá terminar por las causas motivadas por el empleador de acuerdo al art.172 del Código de Trabajo, y/o el trabajador podrá dar por terminada la relación laboral previo Visto Bueno, si este justifica injurias graves ejercidas por el empleador o familiares en su contra, por disminución o falta de pago de la remuneración que legalmente le corresponde o si en algún momento es obligado por el empleador a ejecutar una labor distinta para la cual fue contratado, todo referente al art. 173 del Código de Trabajo, así como las causales de terminación del art. 69 del mismo Código. En caso que la terminación de la relación laboral sea de manera unilateral antes del plazo convenido entre las partes, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización prevista, del Despido Intempestivo, regulada en el Art. 188 del Código de Trabajo (Ministerio de Trabajo, 2020a).

La aplicación de esta modalidad de contratos es de garantizar la estabilidad laboral a los ecuatorianos, y aquellos empleadores que requieran aplicar estas disposiciones lo podrán hacer exclusivamente para nuevas contrataciones.

2.2.3 Directrices que regulan el Contrato de Emprendimiento.

Las directrices que regula el Contrato de Emprendimiento se encuentran reguladas en el Acuerdo Ministerial No. MDT- 2020-222 publicado en el Registro Oficial del 30 de octubre del 2020, con el objetivo de incentivar a la creación de Emprendimientos en Ecuador a que contraten personal y de esta manera generar más fuentes de empleo, y formalizar el trabajo en los procesos de emprendimiento (Ministerio de Trabajo, 2020d).

La aplicación de esta modalidad de contrato está regulada en el Art.44 de la Ley Orgánica de Emprendimiento e Innovación, referente a que en “las Modalidades Contractuales a implementarse en el trabajo emprendido se incluirá la jornada parcial, tiempo de duración de los contratos, pago de beneficios de ley, remuneración y forma de cálculo”, prohibiendo trabajo infantil y cualquier forma de explotación (Asamblea Nacional, 2020) .

Uno de los Objetivos del Contrato de Emprendimiento es complementar los incentivos de la Ley de Emprendimiento, vigente desde este año, y uno de los requisitos obligatorios para poder aplicar esta modalidad de contrato es que el empleador/es que quiera aplicarlo debe constar en el Registro Nacional de Emprendimiento del Ministerio de Producción (RNE), permitiendo adaptarse a las jornadas de los emprendedores (Ministerio de Trabajo, 2020d).

Es necesario que el Contrato se suscriba por escrito, y contenga los requisitos establecidos en el art. 21 del Código de Trabajo, además deberá establecerse el Tipo de jornada, horario, indicación expresa del Emprendimiento cuyo desarrollo va a ser, posteriormente es obligación del empleador en un término de 15 días registrarlo en el Sistema Único de Trabajo (SUT) junto con el certificado emitido por el Registro Nacional de Emprendedores. (Ministerio de Trabajo, 2020d)

La duración del contrato será de 1 año, dentro del cual se podrá acordar un periodo de prueba de hasta 90 días en la primera contratación, y luego en caso que las partes lo deseen puede ser renovado hasta la finalización de la duración en el Registro Nacional de Emprendedores, luego este se volverá indefinido manteniendo las condiciones establecidas en los términos de la contratación inicial (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Se considerará jornada diurna si más del 50% de la jornada diaria se ejecuta entre las 6h00 y 19h00. La Jornada de trabajo puede ser Parcial u Ordinaria con un máximo de 40 horas semanales, mismas que podrán ser distribuidas hasta en 6 días de la semana, con un descanso semanal de al menos 24 horas consecutivas. Y en caso que las actividades requieran prestación de servicios ininterrumpidos se podrá pactar jornadas consecutivas de hasta 20 días de trabajo continuo (Sevilla, 2020).

En Jornadas de Trabajo Continuas, el trabajador tiene derecho a un tiempo de descanso cada 4 horas, y si existe un exceso de horas estas serán pagadas como la ley regula. Las jornadas consecutivas se podrán ejecutar los 7 días de la semana, con jornadas diarias de hasta 8 horas distribuidas de acuerdo a las necesidades de la empresa. Los días de descanso forzoso acumulados se calcularán en razón de 48 horas de descanso por cada 5 días

trabajados, si la labor se ejecuta en jornadas diarias de 8 horas, y si la jornada fuere menor se aplicará su proporcional.

Las partes podrán convenir el incremento de horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio de que se otorgue al trabajador más días de descanso compensando tales horas, pero en ningún caso la jornada excederá de 12 horas al día, y en caso que las horas de trabajo o el trabajador sea llamado a laborar durante sus días de descanso, se pagará las horas trabajadas de acuerdo a lo regulado en el Art. 55 del Código de Trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2020d).

Este contrato permite la flexibilidad en las jornadas de trabajo pudiendo usarse para una jornada completa o parcial, todo depende de las necesidades del emprendimiento. Lo beneficioso de este Contrato para el trabajador, es que existe estabilidad laboral durante el tiempo que es contratado, pudiendo pactar el tipo de jornada, y la actividad en específico que va a realizar. (Ministerio de Trabajo, 2020d).

En el caso de jornada completa ordinaria la remuneración del trabajador no podrá ser menor al salario básico o salario sectorial, o su proporcional en el caso de jornada parcial y mediante previo Acuerdo entre las partes se podrá estipular el pago por horas, días o eventos en caso que las labores fueran Discontinuas; mientras que las labores Continuas serán pagadas de manera semanal o mensual (Ministerio de Trabajo, 2020b).

Las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y demás beneficios de ley, se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada entre el empleador y trabajador, el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades se hará en proporción al tiempo efectivamente trabajado (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Los días de descanso acumulados concedidos al trabajador que superen el número de días de descanso forzoso serán imputables al periodo de días de vacación anual; recordando que el trabajador tiene el derecho de recibir la remuneración completa por el periodo de vacaciones, y en caso que existan días de vacaciones no gozados el trabajador tendrá derecho al pago de estos días (Noboa, Peña y Torres, 2020).

En caso que al trabajador no le sea posible movilizarse fácilmente al lugar de residencia, debido a las características geográficas en que ejecuta las actividades del emprendimiento, el empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte a los trabajadores, mientras dure el periodo de trabajo, una vez que la relación laboral termine

y no sea renovado el contrato, estos beneficios de orden social también culminarán (Ministerio de Trabajo, 2020d)

El Contrato de Emprendimiento, puede finalizar una vez que culminen las labores para las cuales ha sido contratado el trabajador, también se podrá aplicar las causales de Visto Bueno reguladas en el Art.172 y 173 del Código de Trabajo, la relación laboral además podrá terminar por cualquiera de las causales del Art. 169 ibídem, tiene derecho al proporcional del desahucio por tiempo trabajado. En caso que únicamente el empleador desee dar por terminada la relación laboral antes del plazo convenido, el trabajador tendrá derecho al pago de la indemnización por Despido Intempestivo, regulado en el art.188 del Código de Trabajo (Masabanda, 2019).

2.2.4 Directrices que regula el Régimen Especial de Contratación para el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral e incentivos a su formación.

El Contrato de Régimen Especial para el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral e Incentivos para su Formación, es regulado en el Acuerdo Ministerial MDT- 2020-223 emitido por el Ministerio de Trabajo el 30 de octubre del 2020, Contrato que tiene como finalidad impulsar el empleo de jóvenes hasta 26 años, generar estabilidad para el trabajador durante la vigencia del mismo, y que se aplique exclusivamente para nuevas contrataciones (Ministerio de Trabajo, 2020e).

El beneficio para los jóvenes trabajadores que hayan laborado bajo esta Modalidad contractual, consiste en que la experiencia que hayan adquirido durante el tiempo que trabajaron, “será reconocida por los sectores público y privado como experiencia laboral computable para la obtención de empleo” (Ministerio de Trabajo, 2020e).

A este tipo de Contrato se puede acoger los empleadores regidos por el Código del Trabajo quienes podrán contratar bajo esta modalidad contractual a jóvenes de hasta veintiséis (26) años de edad.

Hay dos tipos de Contrato:

1. Del Contrato para Jóvenes:

Es la modalidad de contrato de Trabajo es con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, en forma continua o discontinua, cuya finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus habilidades, permitiendo la generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador.

Se podrá estipular el pago de la remuneración por horas, días o eventos, si las labores del trabajador fueran discontinuas; y de manera semanal o mensual para las jornadas de trabajo continuas. (Ministerio de Trabajo, 2020e). Las aportaciones a la Institución de Seguridad Social (IESS) y demás beneficios de ley se pagarán sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y la participación de utilidades debe hacerse en proporción al tiempo efectivamente trabajado (Primicias, 2020).

2. Contrato para jóvenes en formación: Se aplica a personas menores de 26 años, que todavía no han completado su educación.

El contrato para jóvenes en formación igualmente es un contrato que tiene relación de dependencia, la duración mientras dure la labor, actividad obra o servicios a realizarse, forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo en jóvenes de hasta 26 años y brindarles la oportunidad que ellos trabajen mientras están cursando sus estudios, y de esta manera tengan un poco de experiencia en las actividades correspondiente a su carrera. Los empleadores pueden generar convenio para que sus trabajadores jóvenes reciban cursos de formadores, con certificados o instituciones educativas, estos cursos deben tener un plazo de al menos el 50% del tiempo que dure el contrato de trabajo, una de las características de este acuerdo es que obliga al empleador a permitir que sus empleadores puedan seguir estudiando, y trabajar al mismo tiempo, siempre y cuando los horarios sean adecuados de la mejor manera (El Universo, 2020b).

La remuneración para el trabajador en el Contrato de Formación para Jóvenes por Jornada Completa Ordinaria o su Proporcional para Jornada Parcial, no puede ser menor al total de un tercio del salario mínimo de ese año multiplicado por 2,5, es decir, para el 2021 eso equivaldrá a \$333,32. Tal y como lo regulaba el artículo 7 de la Ley de Pasantías (Ministerio de Trabajo, 2020e), antes de la reforma publicada en el R.O. Nro. 720 de fecha 28 de marzo de 2016.

“Art. 7.- Pensión de pasantías y seguridad social. - La duración de las pasantías será normada por el organismo regulador del Sistema de Educación Superior y no podrá prolongarse sin generar relación de dependencia por más de seis meses. Durante el tiempo de la pasantía deberá acordar básico unificado. En todos los casos se afiliará a la Seguridad Social al pasante y la empresa aportará en su totalidad lo correspondiente a la afiliación sobre el equivalente al salario básico unificado vigente. El Ministerio rector del Trabajo determinará los porcentajes mínimos de inclusión de pasantes en cada empresa en función del tipo de actividad y del tamaño de las mismas.”

En caso que culminase la duración del Contrato Joven de la relación laboral y este sea renovado, la remuneración que perciba el trabajador no podrá ser menor al salario básico o salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o proporcional parcial.

Para las relaciones de trabajo continuas se podrá pactar el pago de la remuneración de manera semanal o mensual, y las jornadas de trabajo discontinuas podrá pagarse por horas, días, eventos. Es obligación del empleador pagar las aportaciones al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y demás beneficios de ley, sobre la jornada y remuneración acordada con el trabajador, y el pago de la decimocuarta remuneración y participación de utilidades se pagara en proporción al tiempo efectivamente trabajado (Ministerio de Trabajo, 2020e)

Ambos Contratos deben celebrarse por escrito, establecer la forma y tipo de jornada en la que se va a realizar la labor, horario, actividades y plazo de duración del contrato, y dependiendo de la actividad a realizarse se debe fijar si este será Presencial o por Teletrabajo, para poder comunicarse con el trabajador es necesario que se proporcione un correo

electrónico y número de contacto fijo, sin olvidar cumplir con los requisitos del Art.21 del Código de Trabajo.

El contrato debe realizarse por escrito y deberá ser registrado por el empleador en la página del Sistema Único de Trabajadores (SUT), dentro de los 15 días posteriores a su suscripción (Ministerio del Trabajo, 2020b).

La duración de ambos Contratos de Trabajo, sea de forma Continua o Discontinua, no podrá ser superior a 1 año dentro del cual se puede pactar un periodo de prueba de 90 días. En caso que las partes acuerden renovar el contrato, este podrá hacerse por única ocasión, hasta por el plazo de 1 año adicional, mientras el trabajador no supere los 26 años de edad. Al momento que se cumpla este plazo, si las partes acuerdan continuar con la relación laboral, el Contrato será entendido como Indefinido, mismo que cumplirá con los términos de la contratación inicial con excepción del Art. 8 del Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-223 referente a la remuneración. Y en caso que el contrato no sea renovado se entenderá por terminada definitivamente la relación laboral (Ministerio de Trabajo, 2020e).

Las jornadas de trabajo se ejecutarán en jornada parcial u ordinaria con un máximo de 40 horas semanales distribuidas entre la jornada semanal o por turnos y horarios especiales, con al menos de 24 horas de descanso continuo.

-Para aquellos trabajadores que realicen sus actividades de manera Continua tendrán un derecho de descanso cada 4 horas, las horas que excedan de la jornada pactada serán pagadas conforme el Art. 55 del Código de Trabajo. En caso que el empleador comunique al trabajador que necesita de sus servicios de manera ininterrumpida, ambos podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo que no excedan de 20 días consecutivos. Estas jornadas podrán ejecutarse durante los 7 días de la semana en jornadas diarias de hasta 8 horas. Para los días de descanso forzoso acumulados se calcularán en razón de 48 horas de descanso por cada 5 días trabajados (si las jornadas diarias son de 8 horas, o su proporcional si la jornada fuere menor (Ministerio de Trabajo, 2020e).

Se considerará como jornada diurna, si más del 50% de la jornada diaria de trabajo se ejecutare entre las 6h00 y las 19h00. Previo acuerdo entre las partes, se podrá aumentar las horas de la jornada diaria de trabajo, a cambio que se otorgue al trabajador más días de descanso, pero en ningún caso esta jornada puede exceder de 12 horas al día, en caso que exceda se aplicaría lo dispuesto al art.55 del Código de Trabajo que regula la remuneración por horas suplementarias y extraordinarias (Ministerio de Trabajo, 2020e). Para el cálculo de horas de trabajo diario se tendrá en cuenta las horas efectivamente laboradas en cada jornada, es decir, aquellas en las que el trabajador realice los labores para los cuales fue contratado, sin considerar el tiempo libre de alimentación o descanso.

En el caso de las Vacaciones, los días de descanso acumulados concedidos al trabajador que superen los días de descanso forzoso, serán imputables al periodo de vacaciones anual que tiene derecho cada trabajador de conformidad con el Art. 69 del Código de Trabajo, sin perjuicio de recibir la remuneración completa por el periodo de vacaciones, y en caso que el trabajador tenga días del periodo de vacación o por antigüedad estos nos hayan sido gozadas, el empleador tendrá que pagar por estos días (Ministerio de Trabajo, 2020e).

El empleador deberá proporcionar vivienda, alimentación y transporte a los trabajadores, en los casos que las características geográficas en que se ejecutan las actividades productivas, no permitan movilizarse libremente hacia su lugar de residencia; estos beneficios culminarán junto con a la relación laboral.

La relación laboral concluye cuando el servicio, actividad o plazo por el que fue contratado el trabajador termine. Se aplicarán las causales de Visto bueno que se encuentran en los artículos 172 y 173 del Código de Trabajo, y las causales de terminación del Contrato del artículo 169 del mismo cuerpo normativo. Una vez que finalice la relación laboral, el trabajador tiene derecho a su liquidación de haberes, a la Bonificación por Desahucio por el tiempo laborado, con excepción de lo establecido en el numeral 3 del art. 169, y 170 del Código de Trabajo, dependiendo el caso.

Si el empleador da por terminado la relación laboral antes del plazo convenido sin justificación alguna, el trabajador tendrá derecho al pago de la Indemnización por Despido Intempestivo, Art. 188 del Código de Trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2020e).

La aplicación de estas Modalidades Contractuales implica el incremento en relación al número total de trabajadores estables a la fecha de la expedición del Acuerdo Ministerial No. MDT 2020-223, (30 de octubre de 2020), y en caso que el empleador haga caso omiso, es decir, quiera sustituir trabajadores, será sancionado con una multa de hasta \$ 200,00; y el trabajador que se encuentre bajo esta modalidad podrá prestar sus servicios para otro empleador, con otra modalidad contractual, siempre y cuando las modalidades contractuales sean compatibles entre sí (Ministerio de Trabajo, 2020e) .

2.3 Análisis de la Disposición interpretativa única de la Ley de Apoyo Humanitario del Ecuador

La Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró como pandemia al COVID 19, caracterizándolo como un virus muy agresivo de rápida y fácil propagación, producto de esta enfermedad los gobiernos asumieron la difícil tarea de afrontar y buscar mecanismos para evitar su propagación (OMS-Organización Mundial de la Salud), 2021). Inicialmente optaron por el confinamiento, encierro que al pasar los días sin realizar actividad alguna, se fue sintiendo la necesidad de dedicarse a algo, vender sus cosas, continuar trabajando; A su vez los empleadores sin personal, no tenían flujo de dinero, entrando en dificultad económica sus empresas.

El autor Mario de la Cueva, se refiere al Derecho Laboral o Derecho del Trabajo como “aquella norma que se propone realizar justicia social, en el equilibrio de las relaciones entre trabajador y el capital” (Cueva, 2014).

El Ecuador al atravesar una crisis económica muy grave, muchos empleadores han dado por terminada las relaciones laborales alegando cierre de la empresa; otros han despedido a sus trabajadores por falta de liquidez de sus empresas para pagar sueldos, sin reconocer sus derechos a la indemnización que legalmente les corresponde por la terminación unilateral de las relaciones laborales. (Fondo Monetario Internacional, 2020).

Hay diferentes criterios entre abogados y empleadores sobre la forma de terminación de la relación laboral al aplicar el Art. 169.6 del Código del Trabajo, unos afirman que ha sido en aplicación de una causa legal de terminación de la relación laboral, y otros que ha sido de forma unilateral por decisión del empleador, y por lo tanto le corresponde el pago de la indemnización por despido intempestivo.

En ese momento las Autoridades del Ecuador dictaron medidas, directrices con carácter de urgentes para retomar el orden, la normalidad y evitar terminaciones de las relaciones laborales, sea legal o ilegal. (Masabanda, 2019). Inmediatamente la Función Ejecutiva haciendo uso de su facultad atribuida dentro de sus funciones, conforme el numeral 5 del Art. 3 de la Constitución de la Republica que hace referencia a los Deberes Primordiales del Estado, y que dice: “...5. *Es deber primordial 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*...” (Constitucion de la Republica del Ecuador, 2008) envió un proyecto de Ley calificado de urgente en materia económica a la Asamblea Nacional para mitigar la crisis sanitaria, económica y social que provoco el COVID 19.

El 22 de junio del 20 en el Suplemento del Registro Oficial No.229, la Asamblea Nacional del Ecuador aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19, buscando un alivio a la ciudadanía, al sector productivo y a la economía popular y solidaria para hacer frente a la actual situación económica y sanitaria del país.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19 está compuesta por:

- 4 capítulos

1. Generalidades
2. Medias solidarias para el bienestar social y reactivación

3. Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo

4. Concordato preventivo excepcional y medidas para la gestión de obligaciones.

- 7 disposiciones generales,

- 4 disposiciones derogatorias, 23 disposiciones transitorias y una disposición interpretativa referente al art.169 numeral 6 del Código de Trabajo, para la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020b)

El objeto de esta Ley es:

Art.1.-“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” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020b).

Esta ley busca brindar opciones que atiendan a la continuidad de los trabajadores en sus actividades laborales, así como permitir a las empresas flexibilidad en cuanto a pagos, y garantizar la continuidad mediante acuerdos bilaterales entre empleadores y trabajadores (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Ante el uso abusivo de la aplicación del Art. 169.6 del Código del Trabajo por parte de los empleadores como causa legal para dar por terminada la relación laboral, y cuya norma dice: “... *Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina: Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar...*” la Asamblea Nacional dicta una Disposición Interpretativa Única

respecto del Art. 169.6 del Código del Trabajo, que 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 tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios electrónicos. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020b).

Existen varias críticas basadas en que una “Ley Interpretativa” no va a frenar los despidos en el país, más aún en medio de una emergencia sanitaria tan grande como la que está atravesando el mundo por el contagio por coronavirus. Es verdad, que el objetivo de esta ley es frenar los despidos, sin embargo, el objetivo principal primero debe ser garantizar que se cumpla con las indemnizaciones.

Antes de la aprobación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria del COVID 19 se trataba de aplicar el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo referente a la terminación del trabajo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020b). El art. 169 establece las razones legales para dar por terminado un contrato de trabajo individual, y el numeral 6 establece una causa que esta fuera de la voluntad del empleador y trabajador, precisando que las aplicaciones de los despidos de los trabajadores podrían ser por caso fortuito o fuerza mayor, siempre y cuando sea imposible el trabajo. Y la confusión se enfoca en que esta causal permite la terminación de la relación de trabajo, sin tener en cuenta el pago de la bonificación por desahucio ni el pago de indemnización despido intempestivo (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

Según el Mario de la Cueva:

“La estabilidad en el trabajo es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de todas las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”. (Cueva, 1980,pag.24)

Para que una empresa aplique el art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo de terminar la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, si se encuentra ante un acontecimiento extraordinario que el empleador no pudo prever o que previsto no se pudo evitar, se entiende que realizó un análisis previo de los numerales que contiene dicho artículo artículo. La problemática por la cual ha atraviesa la empresa no se ha resuelto en la mayoría de los casos con las Directrices dictadas por el Ministerio de Trabajo como son el Teletrabajo Emergente, la Reducción, Modificación y Suspensión Emergente de la jornada de trabajo.

Existiendo varias interpretaciones erróneas de este numeral, no se ha considerado el punto principal del mismo, que sea necesario que las actividades de la empresa hayan cesado de manera definitiva; y por ende establecer un mecanismo de indemnización similar al despido intempestivo.

Código de Trabajo; artículo 169. Numeral 6

“Art. 169.- Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012)

Para la aplicación de este numeral es necesario exponer los requisitos principales:

1. Imposibilidad, es decir, hechos que nazcan de una causa extraña al empleador
2. Imprevisibilidad
3. Inevitabilidad o irresistibilidad al hecho
4. Imposibilidad de poder realizar el trabajo.

El Código Civil del Ecuador en su art. 30 define a la fuerza mayor o caso fortuito como:

“Art. 30.- 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” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005)

Es necesario distinguir entre caso fortuito o fuerza mayor; en ambos hay situaciones ajenas a la voluntad de las partes, sin embargo:

- “Caso fortuito: Evento impredecible provocado por la naturaleza
- Fuerza mayor: Evento creado por el hombre que imposibilita absolutamente el cumplimiento de labores” (Masabanda, 2019).

El autor José María Obando Garrido en su obra “Derecho Laboral detalla a la fuerza mayor y el caso fortuito como “hechos impredecibles e irresistibles, es decir, no se pueden predecir ni oponer; simplemente inciden en la regularidad funcional del contrato de trabajo (Obando, 2016,pag.328). De igual manera el autor reconoce que existen diferencias entre estos hechos, caracterizándolas a cada una: fuerza mayor como aquel hecho de un tercero independiente de la voluntad del empleador, hechos ajenos a la empresa y no se han previsto como posibles a pesar de las medidas normales de precaución de la empresa; mientras que el caso fortuito hecho inesperado atmosférico irresistible, imprevisto y fatal que obstaculiza la ejecución del contrato y altera el ejercicio de la relación laboral (Obando, 2016).

La aplicación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo por parte de la mayoría de empresas ecuatorianas ha sido equivocada, debido a que se han despedido a un sinnúmero de trabajadores de manera arbitraria sin fundamento alguno. Sin embargo, una corriente argumenta que dicha norma es clara y no requiere mayor interpretación, es decir, si a la ejecución del contrato sobreviene un caso fortuito o fuerza mayor, entonces el empleador puede terminar dicho contrato, sin pago de indemnización. Mientras que la otra corriente argumenta que la estabilidad laboral no puede verse perjudicada por un hecho irresistible e imprevisible y si se ve perjudicada y se termina el contrato, cabe indemnización (Marmol y Hernández, 2020)

En la aplicación de esta Disposición Interpretativa tiene como obstáculo que las normas regulan para lo general y no lo específico; sin embargo, debido al mal uso del numeral 6 del artículo 169 se debió interpretar para lo específico. Cuando lo correcto debería ser que los órganos judiciales sean los que determinen si la aplicación de dicha causal fue la correcta una vez analizado cada caso en particular (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020b).

Como se explicó anteriormente se emitió la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid 19, justamente para explicar de manera más clara cuando y de qué manera podría darse por terminado la relación laboral ante la situación de emergencia sanitaria de COVID 19 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020b). La disposición interpretativa regula la aplicación del art. 169 numeral 6 del Código de Trabajo siempre y cuando exista la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica, pueden ser medios físicos habituales o por medios alternativos (Primicias, 2020).

Esto quiere decir, que habrá imposibilidad siempre y cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni por medios telemáticos.

Este numeral esta explicado en la disposición interpretativa de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que establece:

“Única.- Interpretese 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 tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020b).

Al ser una Disposición Interpretativa, tiene efectos retroactivos, es decir, se podría entender que siempre formó parte del texto original de la ley interpretada (Código de Trabajo). Esta medida incluida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid 19, rescata los derechos laborales vulnerados durante la etapa de emergencia sanitaria, donde se aplicó mal la figura, y se configuró el despido intempestivo.

En la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria Para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada por el Covid 19, sanciona a aquellos empleadores que hayan aplicado o fundamentado mal el numeral 6 del artículo 169, obligándolos a indemnizar al trabajador con los rubros del despido intempestivo multiplicado por 1.5 (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020b).

En el Acuerdo Ministerial MDT-2020-81 de fecha 10 de abril del 2020, se regula al empleador lo que tiene que hacer dentro de las 24 horas posteriores a la terminación de la relación laboral, si ha alegado la causal 6 del artículo 169 del Código de Trabajo:

Art. 2.- 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. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020a)

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de suma importancia para los ecuatorianos, por cuanto refleja una realidad latente en la sociedad y ha sido emitida para hacer frente no solamente a la crisis sanitaria por el virus COVID 19, sino también a la crisis económica que atraviesa el Ecuador. Comprendemos que una de las finalidades de esta ley es justamente explicar de manera clara la "Disposición Interpretativa del Art.169 numeral 6 del Código de Trabajo" para así mantener fuentes de empleo, bajo el concepto de sostenibilidad y brindar aquella tutela de derechos adquiridos por los trabajadores (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020b).

CAPÍTULO 3

ANALIZAR LA EFICACIA DE LAS MEDIDAS EMERGENTES ADOPTADAS POR EL GOBIERNO ECUATORIANO PARA LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO:

3.1 Impacto de las Medidas Emergentes en la Estabilidad Laboral

En la Revolución Industrial los trabajadores eran obligados a laborar hasta 18 horas diarias con una remuneración que no se equiparaba al trabajo realizado, claramente no se hablaba de una estabilidad laboral, cometiéndose abusos a trabajadores mayores y contratando niños. A partir de esa explotación laboral los trabajadores de Inglaterra se unieron y empezaron a crear sindicatos y asociaciones que buscaban defender a los trabajadores, luchando por mejoras salariales, reducción de horarios, estabilidad laboral, etc. Lucha que empezó en Inglaterra y continuo por todo Europa, y posteriormente a América para luego tomar fuerza, y establecer lo que es realmente la "estabilidad laboral", fundamentándose principalmente en exigir que no se despida de un modo indiscriminado y defendiendo que el trabajo es la fuente de la economía de una persona y el sostén de una familia.

Debemos tener presente que la estabilidad laboral no defiende una dependencia laboral infinita, existen modos y medios para dar por terminada la dependencia laboral, pero la diferencia de lo que se defiende es que si se separa al trabajador de su empleo sea con alguna justificación y reparación económica e indemnización justa por el tiempo laborado.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales del 16 de diciembre de 1966, obliga a que los Estados Partes garanticen a las personas el derecho al trabajo libremente elegido y proteger el derecho a no ser privado de trabajo de forma injusta, sin embargo, reconocemos este derecho es el más vulnerado en nuestra sociedad.

Todo trabajador tiene derecho a mantener la relación de trabajo el tiempo por el cual han convenido con el empleador, sea a plazo determinado o indeterminado, y a que se

garanticen sus ingresos en forma directa, lo que permite satisfacer sus necesidades y las de su familia.

El derecho al trabajo es la pirámide de la vida de una persona, sin trabajo ningún ser humano puede desarrollarse dentro de una sociedad, el trabajo es la base fundamental de la economía de una persona y sociedad.

Para el autor Krotoschin, la estabilidad laboral “consiste en la protección casi absoluta del trabajador contra la posible pérdida de empleo que solo puede suceder al incurrir en faltas graves taxativamente enumeradas”. (Krotoschin, 1959)

La estabilidad laboral tiene características propias:

- a. Limitación a la facultad ad-nutum (antes de tiempo): El empleador y trabajador en un momento determinado no podrán dar por terminado la relación laboral, sin antes indicar las causas de la terminación.
- b. Unilateral: Limitación de no poder dar por terminado el contrato unilateralmente (empleador) sin justificación legal alguna.
- c. El trabajador puede lograr un mejor desempeño y generar mayor paga.
- d. No es absoluto: El trabajador podrá conservar su puesto, mientras lo desee, y esté en capacidad de prestar los servicios sin problema alguno.

ESTABILIDAD LABORAL,

Es el derecho que tiene un trabajador para conservar su puesto indefinidamente. El Derecho de Trabajo distingue dos clases de estabilidad.-

- a. ESTABILIDAD ABSOLUTA: Este tipo de estabilidad defiende la indisolubilidad del vínculo contractual mientras se mantengan las condiciones de producción y prestaciones de servicios que originaron esta unión contractual. En esta estabilidad estamos frente al hecho que se elimina la posibilidad que tiene el empleador de dar por terminada la relación aboral de manera unilateral a pesar de que esta ruptura tenga como consecuencia el pago de indemnizaciones. El contrato de trabajo no puede disolverse sino por una causa justa.

El Dr. Julio César Trujillo, sostenía que este tipo de estabilidad no es posible aplicar en el Ecuador, señalando que es "cuando el empleador pone fin al contrato fuera de los casos permitidos por la ley, el trabajador tiene derecho para demandar la restitución a su puesto de trabajo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que haya permanecido fuera del trabajo a consecuencia del despido ilegal" (Trujillo, 2008), debido a que se concentraría el poder solamente en una de las partes.

Es decir, niega al empleador de manera total el poder de disolver la relación de trabajo de manera unilateral por su voluntad, solamente podrá realizarse por causa justificada, misma que deberá ser probada.

b. ESTABILIDAD RELATIVA: Este tipo de estabilidad admite la terminación del contrato de trabajo por la voluntad unilateral del empleador sin que medie motivo legal que justifique el acto y como consecuencia de esta acción el empleador se encuentra en la obligación de pagar indemnizaciones laborales.

Es la garantía que tiene el trabajador para ser indemnizado, en el supuesto caso que haya existido despido injustificado. Configurándose en el momento que, violado el derecho de conservar el empleo, y sin garantizar una reincorporación efectiva del trabajador, proveyéndose una justa indemnización.

Es decir, cuando se autoriza al empleador, "el poder de disolver la relación de trabajo, de manera unilateral de su voluntad, siempre que exista el pago de la indemnización." (J., 1980)

EN LA LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA.- En nuestra legislación laboral se aplica la estabilidad relativa, facultando al empleador de dar por terminado el contrato de trabajo de manera unilateral con el respectivo pago de indemnizaciones. La estabilidad laboral en nuestro país se encuentra regulada en el Art. 14 del C. T.

En el Ecuador se utiliza el Contrato de Trabajo por Tiempo Indefinido, sin fecha fija de terminacion, es decir, se reconoce que no es trabajo de por vida..

Existen mecanismos legales que permiten la terminación de la relación laboral por causas legalmente establecidas en el Art. 169 del Código del Trabajo, así:

-Por las causas legalmente previstas en el contrato.

-Por acuerdo de las partes.

-Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato.

-Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio.

-Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo.

-Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibilite el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto no lo pudieron evitar.

-Por voluntad del empleador en los casos de artículo 172 de este Código

-Por voluntad del trabajador en los casos de artículo 173 de este Código.

-Por Desahucio presentado por el trabajador.

El artículo 172 del Código de Trabajo, tiene varias causales para dar por terminado el contrato de trabajo, así:

Art. 172.- Causas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato.- El empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

1. *Por faltas repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo o por abandono de éste por un tiempo mayor de tres días consecutivos, sin causa justa y siempre que dichas causales se hayan producido dentro de un período mensual de labor;*

2. *Por indisciplina o desobediencia graves a los reglamentos internos legalmente aprobados;*

3. *Por falta de probidad o por conducta inmoral del trabajador;*

4. *Por injurias graves irrogadas al empleador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes, o a su representante;*

5. *Por ineptitud manifiesta del trabajador, respecto de la ocupación o labor para la cual se comprometió;*

6. *Por denuncia injustificada contra el empleador respecto de sus obligaciones en el Seguro Social; mas, , si fuere justificada la denuncia, quedará asegurada la estabilidad del trabajador, por dos años, en trabajos permanentes;*

7. *Por no acatar las medidas de seguridad, prevención e higiene exigidas por la ley, por sus reglamentos o por la autoridad competente; o por contrariar, sin debida justificación, las prescripciones y dictámenes médicos. (Asamblea Nacional 2012)*

8. *Por el cometimiento de acoso laboral, ya sea de manera individual o coordinada con otros individuos, hacia un compañero o compañera de trabajo, hacia el empleador o empleadora o hacia un subordinado o subordinada en la empresa. Previa la petición de visto bueno procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la serán oídos, además del interesado, lo representantes de los trabajadores y el emperador o quién lo represente. (Agregado por el Art. 8 de la Ley s/n 2017).*

El artículo 173 del Código de Trabajo, tiene varias causales para dar por terminado el contrato de trabajo, así:

Art. 173.- Causas para que el trabajador pueda dar por terminado el contrato.- El trabajador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, y previo visto bueno, en los casos siguientes:

1. *Por injurias graves inferidas por el empleador, sus familiares o representantes al trabajador, su cónyuge o conviviente en unión de hecho, ascendientes o descendientes. En caso de que las injurias sean discriminatorias la indemnización será igual a la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. (reformado por LOJL 2015).*

2. *Por disminución o por falta de pago o de puntualidad en el abono de la remuneración pactada; y,*

3. *Por exigir el empleador que el trabajador ejecute una labor distinta de la convenida, salvo en los casos de urgencia previstos en el artículo 52 de este Código, pero siempre dentro de lo convenido en el contrato o convenio. (Reformado por el Art.9 de la Ley s/n-2017).*

4. *En casos de sufrir acoso laboral, \cometido o permitido por acción u omisión por el empleador o empleadora o sus representantes legales. Una vez presentada la petición del visto bueno, procederá la apertura de una conciliación que presidirá la autoridad laboral competente, en la que serán oídos, además del interesado, los representantes de los trabajadores y el empleador o quién lo represente. La indemnización será la establecida en el segundo inciso del artículo 195.3 de este Código. Atendiendo a la gravedad del caso la Víctima de acoso podrá solicitar ante la autoridad laboral competente la disculpa pública de quién cometió la conducta. Cuando el trabajador o trabajadora presente indicios fundados de haber sufrido acoso laboral corresponderá al empleador o empleadora presentar una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad. (Agregado por art. 9 Ley s/n 2017).*

Como crítica a la Estabilidad que se desarrolla en nuestro país, debo indicar que se han desarrollado políticas que tratan de sustentar el Principio de Estabilidad Absoluta, que garantice una real permanencia en el trabajo, mismas que ya no piensen sólo en el empleador, sino en el bienestar social e integral del trabajador.

Que si, el trabajo es la base de la economía de una persona, esta debería tener derecho a una estabilidad laboral, garantizando que se pueda trabajar y producir lo máximo por un tiempo indeterminado sin que nadie establezca limitantes a su desarrollo.

Conforme el artículo 1 de la Constitución, el Ecuador se identifica como un Estado Constitucional de derechos y justicia, es decir, todas las personas gozan de todos los derechos que se encuentran en la Constitución, se habla de construir un Estado en el que no se perjudique a los débiles, que se viva paz social, que los derechos sean respetados y garantizados, y puedan ser ejercidos de una manera armónica sin que nadie los violente o vulnere.

La estabilidad laboral es el derecho al que más protección se busca brindar, la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 define al trabajo como “ *Es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.* (Constitucion de la Republica del Ecuador , 2008).

El numeral 7 del artículo 284 de la Constitución regula:

Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos:

7. Mantener la estabilidad económica, entendida como el máximo nivel de producción y empleo sostenibles en el tiempo. (Constitucion de la Republica del Ecuador , 2008)

El poder acceder a un trabajo es derecho de todas las personas en el mundo, la Constitución del 2008 de la República del Ecuador se refiere al acceso al empleo en igualdad de condiciones de la siguiente manera:

Inciso 5 del artículo 329.

Art:329“ El Estado impulsará la formación y capacitación para mejorar el acceso y calidad del empleo y las iniciativas de trabajo autónomo. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores ecuatorianos en el exterior, y promoverá convenios y acuerdos con otros países para la regularización de tales trabajadores” (Constitucion de la Republica del Ecuador , 2008)

El Código de Trabajo es la norma específica en las relaciones laborales, y guarda concordancia con el artículo 33 de la Constitución, que habla de la obligatoriedad del trabajo como un deber social.

Art. 2.- Obligatorio del Trabajo.- El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2012).

CASOS DE APLICACIÓN DE ESTABILIDAD ABSOLUTA EN EL ECUADOR.-

Con la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, publicada en el Tercer Suplemento del Registro Oficial No. 483 del 10 de abril del 2015, se introduce en nuestra legislación laboral dos casos de Estabilidad Absoluta, que se refiere : En Primer lugar: -Prohibición de Despido y Declaratoria de Ineficacia de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad en razón del Principio de Inamovilidad; -Y, en segundo lugar se aplica las mismas reglas de la Ineficacia del despido a los Dirigentes Sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187 del Código del Trabajo.

Desde este punto de vista, la protección laboral (o esta estabilidad laboral) recae sobre las trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, y/o sobre los trabajadores que por su condición de estar al frente de una organización laboral se encuentran en mayor situación de confrontación o enfrentamiento con el empleador, por el hecho de representar a sus compañeros trabajadores en ese estado permanente de contradicción entre los derechos y obligaciones de las partes contratantes y su observancia estricta.

El artículo 195 numeral 1 del Código de Trabajo establece esta protección a las mujeres que quedarían protegidas de forma indefinida, por el concepto amplio que representa el estado de maternidad y por el hecho de que la Ley no ha determinado para este particular un concepto concreto o un tiempo o duración del mismo; y en el segundo inciso establece similar protección al dirigente sindical por las consideraciones hechas anteriormente.

A pesar de esa protección absoluta, en el caso de que una mujer embarazada o en el periodo de lactancia incurra en las causales descritas en el artículo 172 del Código del Trabajo, la situación cambia, ya no se trataría de un despido sino de una terminación legal de la relación de trabajo; igual situación se aplicaría para el caso de los dirigentes sindicales.

Así el artículo 195 numeral 1 contiene la siguiente disposición:

“...Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187...”

EFECTOS DEL DESPIDO INEFICAZ.-

Declarado el despido como ineficaz por parte del juez ante quien se denunció el acto ilegal y resultando la sentencia favorable al trabajador o trabajadora, sea el caso relacionado a su condición de dirigente sindical o por el estado de embarazo o maternidad de la mujer, el Juez que conoció la causa en base al mandato del mismo artículo 195 en su numeral 3 ordenará el pago de las remuneraciones pendientes de pago con un 10% de recargo, por cuanto se entiende que la relación laboral no ha concluido ni se ha interrumpido en razón de la declaratoria de ineficacia del despido.

Así mismo se ha establecido la facultad del trabajador o trabajadora de decidir si así lo considera, de continuar o no con la relación de laboral. En caso de resolver su retiro, es decir no continuar con las relaciones laborales, la ley ha previsto que recibirá una indemnización adicional equivalente al valor de un año de remuneración como la que venía percibiendo, más las indemnizaciones y bonificaciones correspondientes al despido intempestivo.

En el evento de que el empleador no acate la resolución del juez, o sea se negare a recibir al trabajador o trabajadora y continuar con la relación de trabajo a pesar de que entre una de las primeras disposiciones del juez al conocer de la causa, radica en disponer el reintegro inmediato del trabajador a sus labores, estableciéndose para este caso puntual inclusive penas privativas de la libertad que alcanzan desde el año hasta los tres años de prisión. En esta virtud atendiendo lo dispuesto en el artículo 282 del Código Orgánico Integral Penal se establece la siguiente sanción que se encuentra relacionada con lo indicado anteriormente:

“..Incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente.- La persona que incumpla órdenes, prohibiciones específicas o legalmente debidas, dirigidas a ella por autoridad competente en el marco de sus facultades legales, será sancionada con pena privativa de libertad de uno a tres años....”

El trámite del Despido Ineficaz, al tenor del literal 2 del artículo 195 del Código de Trabajo, tiene términos cortos para su tramitación que están establecidos en el Código Orgánico General de Procesos.

ETAPA DE PANDEMIA.- A partir de la pandemia del virus del COVID 19 el ámbito laboral ha sido una de las áreas de la sociedad más afectada, han existido varios conflictos laborales, que han afectado a los trabajadores que prestaban sus servicios para pequeñas, medianas y grandes empresas, mismos que atraviesan por una injustificada, ilegítima e inconstitucional inestabilidad laboral llevando a que muchas empresas migraran sus operaciones al hogar. No siendo justo que los actos contrarios a la ley caiga sobre los trabajadores, y sean despedidos sin justificación legal ni pago alguno.

Con la finalidad de prevenir esta situación, ha sido necesario que los gobiernos establezcan políticas que apoyen a las empresas, para que mediante el uso de medidas emergentes puedan enfrentar los nuevos desafíos que se están suscitando por la pandemia del virus del COVID 19, y se garantice el goce pleno del derecho al trabajo.

Temas como el TELETRABAJO, LA REDUCCIÓN, MODIFICACIÓN Y SUSPENSIÓN EMERGENTE de la jornada laboral fueron destacados como medidas emergentes principales, para prevenir despidos desde la aparición de la pandemia del virus del COVID 19 en nuestro sistema laboral ecuatoriano. Se han analizado y tenido en cuenta opciones válidas y legales para evitar la circulación masiva de personas y mantener la productividad cuyo fundamento es el derecho al trabajo que tiene toda persona en capacidad de trabajar, tratando de alcanzar su realización y dignificación.

Todas las medidas emergentes emitidas buscan proteger al trabajador de los despidos arbitrarios que sumen caos e inseguridad. Una de las ventajas es asegurar ingresos, generando una estabilidad económica al trabajador, ya que al contar con un empleo estable se tiene un ingreso permanente que permitirá cubrir sus necesidades.

El Ecuador cuenta con alrededor de 235 mil teletrabajadores, se conoce que se realizan cambios al momento de aplicar esta modalidad, razón por la cual el Ministerio de Trabajo realiza inspecciones a nivel nacional para precautelar el cumplimiento de las disposiciones, las demás medidas emergentes mencionadas son dictadas con el objetivo de proteger el empleo y dinamizar la economía desde un punto de vista laboral.

3.2 Impacto de las Medidas Emergentes en la Precarización Laboral

El Diccionario de la Real Academia Española define la palabra PRECARIA como "situación de poca estabilidad o duración" (Real Academia Española , 2021).

La precarización es "un acto de vulneración de derechos humanos, opuesto a un Estado de derechos y justicia, es una forma de esclavismo de la fuerza de trabajo manual o intelectual."(Argudo-gonzález, 2021)

Los trabajos precarios son aquellos empleos de baja calidad caracterizados por la desprotección del trabajador asalariado por parte de la legislación laboral y la seguridad social. Son caracterizados por ser de corta duración, por lo que más tiempo pasa el trabajador más se desvincula de la empresa, ya que se acerca la terminación de la relación laboral.

Los contratos denominados flexibles son muy similares a los contratos precarios, no aseguran una estabilidad laboral.

El empleo a tiempo parcial y el empleo informal son actividades precarias, están en constante cambio, tales como la jornada laboral, estabilidad y tipo de contrato, prestaciones laborales.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) utilizó el termino "precarización" por primera vez en 1974, refiriéndose a la falta de estabilidad del trabajador por el carácter determinado del tiempo en los contratos o por ausencia de ellos, además revela que casi la mitad de la población activa mundial, alrededor de 1600 millones de personas laboran en la economía informal.(Organización Internacional del Trabajo, 2017)

La Precarización Laboral, evidencia una calidad deficiente de trabajo, debido a que engloba las condiciones de empleo, subempleo y desempleo. Esta se caracteriza por ser una condición de inseguridad, incertidumbre y falta de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y suficiente para una supervivencia digna que afecta a los que realizan trabajos, repercutiendo en el entorno familiar y social.

La Precariedad Laboral es la situación que viven los trabajadores que sufren condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal, situación que no les alcanza para cubrir las necesidades básicas de una persona, sin dejar de lado la familia. Los contratos de trabajo temporales y las jornadas de trabajo extensas son considerados como señales de precariedad, debido a que muchas personas tienen que trabajar a tiempo parcial diario, lo que les impide lograr un salario justo. Mientras que otros trabajadores deben trabajar jornadas de trabajo que exceden del límite de tiempo legal para poder conseguir el ingreso necesario para cubrir las necesidades suyas y de su familia.

Para solucionar este problema es necesario de otras ramas del Derecho y otras ciencias sociales, no siendo suficiente el Derecho Laboral para resolver dicha problemática. Por eso se ha tenido como ejemplo que recurrir al Derecho Penal cuando los empleadores no afilian al trabajador al Sistema de Seguridad Social, comprendiendo que el Derecho tiene que funcionar de una manera interdisciplinaria.(B., 1997)

Con la publicación del Registro Oficial publicada el 20 de abril de 2015 en la que se dicta la LEY ORGÁNICA PARA LA JUSTICIA LABORAL Y RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO EN EL HOGAR, se elimina la modalidad del Contrato a Plazo Fijo, modalidad de Contratación que sigue vigente en otros países como Venezuela, Chile.

LA NORMATIVA VIGENTE DEL ECUADOR, se entiende que tiene como directrices por parte del Estado proteger al trabajador, con la finalidad es dotarle de un trabajo digno. Así mismo el objetivo del Plan Nacional del Buen Vivir sería eliminar la precarización de las relaciones laborales y que de esta manera los trabajadores gocen de un empleo que les asegure una vida digna a ellos y su familia. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017)

El artículo 33 de la constitución defiende que el trabajo es un derecho, pero también un deber social.

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Constitucion de la Republica del Ecuador , 2008)

La Constitución de la República del Ecuador en el artículo 327 regula que la relación entre trabajador y empleador sea bilateral, prohíbe toda forma de precarización, prohibiendo todo tipo de tercerización en las actividades que sean propias y habituales de la empresa o empleador.

Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley. (Constitucion de la Republica del Ecuador , 2008)

A partir del 11 de marzo del 2020 en que la Organización Mundial de la Salud (OMS) declara como pandemia la enfermedad por coronavirus COVID 19, una de las medidas inmediatas adoptadas por los estados fue declarar ESTADO DE EXCEPCIÓN para de esta manera evitar la transmisión del virus. Este virus trajo consigo grandes y graves efectos económicos y sociales de corto y largo plazo, dependiendo de las condiciones de cada economía, el comercio mundial y duración de la pandemia. Varias empresas del sector comercial, educación, turismo, transporte y recursos naturales han sido las primeras en verse afectados, por la suspensión de la actividad productiva, generando desempleo y menor crecimiento económico.

Todo ello ha llevado a un análisis profundo de administración y normativa actual ecuatoriana, identificando errores que han afectado a los ciudadanos con un sistema deficiente de sanidad, infraestructura médica, desigualdad y escenario laboral precarizado.

La situación del Ecuador es complicada, debido que los niveles de precarización, pobreza y desigualdad generan pérdidas al bienestar para los ecuatorianos. Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), tanto en el sector público como privado se han registrado despidos masivos durante la declaratoria de emergencia sanitaria del COVID 19,

existiendo una fuerte vulneración de derechos laborales. (Instituto Nacional de Estadística y Censo, 2020)

El índice de precarización laboral ha aumentado por el virus del COVID 19, varias empresas han cerrado, se estima que 173.000 personas han perdido su trabajo, solamente 7.120 han denunciado en el Ministerio de Trabajo por despidos intempestivos y otras 17.000 despedidas no han recibido indemnización alguna, debido a que los empleadores se acogieron al numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo.

El empleador alegaba Caso fortuito o fuerza mayor, no pagaba indemnizaciones legales y cometiendo abusos. (Perez, 2020), comprendiendo que las personas que emplean (patrones o socios) no se ven afectados por estos procesos, en realidad buscan siempre beneficiarse.

Otras personas, en este caso mujeres, mayormente en zonas urbanas del Ecuador, permanecen en su trabajo bajo formas precarias, siendo sometidas a diversas formas de explotación. En general han sido vulnerados los derechos de los trabajadores, tales como: a una indemnización por despido, seguridad social, salario mínimo, capacitación, jornada máxima, reparto de utilidades han sido vulnerados.

El Ministerio de Trabajo señala que nos estamos enfrentando a una situación de destrucción del empleo, debido a un aprovechamiento por parte del sector empleador. El índice de precarización muestra que en 2020 existió un aumento del 15%, tasa que no se ha visto desde el 2007, lo cual significa que se ha visto afectado el bienestar de miles de familias ecuatorianas. (Jonathan Baez Valencia, 2021)

Uno de los objetivos del Estado ecuatoriano es recuperar los empleos sin precarización, debido a que esto beneficia al conjunto de la economía nacional y genera más empleos. Para enfrentar toda esta situación de afectación y abuso laboral por la cual atravesaban los trabajadores, el gobierno ecuatoriano adoptó políticas que permiten activar nuevos motores del crecimiento, con el objetivo que ayuden a superar obstáculos al incremento de la productividad, emitiendo una serie de Acuerdos Ministeriales durante la pandemia, mismos que han permitido entre marzo y agosto de 2020 se den por terminado más de 175 mil contratos laborales, bajo un control y regulación a los empleadores, debido al surgimiento de confusiones que estaban generando consecuencias negativas a los trabajadores por la forma de terminar la relación laboral. Sin embargo, con la aprobación de la Ley de Apoyo

Humanitario se evidenció que las cifras de precarización continuaban creciendo siendo alarmante dicha situación.

Se debe tener en cuenta que para la reactivación de la economía es imprescindible quitar al mercado laboral de la precarización, no a costa de destrucción de vidas de trabajadores, sino buscar un beneficio social conjunto. Se buscan aplicar medidas como impuestos permanentes a grandes fortunas, impedir fuga de capitales, acciones que pueden beneficiar a las grandes mayorías.

3.3 Impacto de las Medidas Emergentes en el Desempleo.

Se comprende la situación de Desempleo como aquella situación en la que se encuentran las personas que, teniendo edad, capacidad y deseo de trabajar no ocupan ni pueden conseguir un puesto de trabajo. (R. Sumba et al., 2020)

El termino Desempleo se refiere al status de ocupación en el cual, las personas deseosas de trabajar no encuentran empleo, siendo este un medio indispensable que asegura determinado nivel de vida, afectando el ámbito económico y social de un país.

En diferentes épocas parte de la humanidad se ha enfrentado a estar desempleados por ciertas temporadas, problema concentrado en países que no cuentan con un alto desarrollo para enfrentar aquella situación, siendo uno de los problemas que más preocupación ha generado en la sociedad debido que las personas desempleadas deben enfrentarse a situaciones difíciles por no tener ingresos para sostenerse por si mismos ni sus familias.

Debemos tener presente que la persona desempleada no es solo quien no tiene trabajo, sino las personas capaces que efectivamente quieren un empleo y no pueden acceder a ello por situaciones internas o externas. (Pugliese, 2000)

Muchas veces el Desempleo puede ser involuntario, es decir, cuando la demanda de trabajo es escasa y por motivos estructurales el sistema económico no es capaz de mejorar dicha situación.

Las Causas de Desempleo pueden ser las siguientes:

- Políticas Gubernamentales

- Legislación sobre el salario mínimo
- Introducir nuevas tecnologías para reemplazar los puestos de trabajo (R. Y. Sumba, 2020)

El Desempleo genera las siguientes Consecuencias:

- Aumento de las desigualdades sociales: Una parte de la población dispone de un ingreso muy ajustado.
- Disminución de la calidad de vida
- Empeora la salud mental de la población
- Mayor gasto estatal: El Estado incrementa un mayor desembolso de dinero público.
- Pérdida de capital humano: Un profesional, para o suspende sus actividades profesionales por un largo periodo de tiempo mientras no consigue empleo, provocando un paro de sus conocimientos, y estos pueden reducirse. (Econompedia, 2015)

En el año 2016 la Organización Internacional del Trabajo OIT emitió un acuerdo del Panorama Laboral de Trabajo mencionado que en América Latina hay alrededor de 25 millones de personas desocupadas. (Keyssar, 1986)

Ecuador es uno de los países donde la tasa de desempleo ha alcanzado el 4% en los últimos años, debido a la inestabilidad de los precios del petróleo y al aumento de la deuda externa, enfrentando cambios crecientes. (Garcia German, 2019)

Países como Brasil, Venezuela, Argentina, y Ecuador experimentaron una contracción en su economía, agudizando aún más sus tasas de desempleo. En esta región, el desempleo se ha visto impactado principalmente por la pandemia del virus del COVID 19 incrementando el porcentaje a 13,3%, situación que provoca desestabilización. (CEPAL, 2021). En el Ecuador el desempleo es un fenómeno estructural y un problema crónico que demuestra la carencia de fuerza dinámica que permiten generar plazas o fuentes de empleo en el país.

El Ecuador ha experimentado puntuales problemas económicos, algunos como causas externas son la crisis mundial del 2008, malas administraciones e inestabilidad política que

se ha dado desde 1997, fenómenos naturales como el terremoto de 2016, y actualmente la pandemia del virus del COVID 19 han sido en cierto modo determinantes de los incrementos en las tasas de desempleo.

El Ministro de Trabajo del Ecuador, reveló que, desde el 13 de marzo de 2020, alrededor de 289.258 personas han sido desvinculadas de su trabajo formal a consecuencia de la pandemia. (CEPAL, 2021). La caída del empleo ha dejado a muchas personas que tenían trabajos formales, en el empleo informal y a otros desempleados. Provocando también el cierre de muchas empresas, debido a que no han resistido la falta de compra y venta de sus productos, en donde ni siquiera los programas de emprendimiento resolvieron los problemas de desempleo

Según expertos los siguientes datos pueden estar relacionados con el desempleo, como consecuencia del COVID19:

1. El confinamiento y toques de queda, estas medidas afectaron particularmente a los pequeños y medianos negocios
2. Mas hogares enviando a mas miembros de familia a buscar trabajo, sin embargo, el mercado laboral no pudo absolver toda esa nueva demanda de trabajo y la cifra de desempleo incremento rápidamente.
3. Personas que perdieron el empleo formal no pudieron insertarse en el subempleo (Serrano, 2021)

El aumento de la pobreza ocasionado por la pandemia ha profundizado la brecha de pobreza entre los géneros. Existen varios artículos que hablan de que los hombres pasaron de ser empleados a subempleados y las mujeres a desempleadas, es increíblemente grande el número de mujeres y jóvenes desempleados en la actualidad.

La pandemia del COVID 19 ha tenido un impacto más negativo de lo previsto, y según estimaciones la recuperación será más demorada de lo pronosticado (Arancibia & Sigcha, 2020), debido a que varios empleadores optaron por subir el precio de ciertos productos, generando una disminución de las ventas y una baja en la demanda agravando aún más la tasa de desempleo, debido a la falta de liquidez de los ciudadanos.

En Ecuador alrededor de 5 millones de personas económicamente activa tenían una situación laboral precaria antes de la crisis del COVID 19. (Naciones Unidas, 2020). Se calcula que más de 3 millones de niñas no podrán volver a la escuela debido a la pérdida de ingresos de sus familias, y la falta de educación e inseguridad económica, también ha incrementado el riesgo de sufrir violencia de género. (ONUMUJERES, 2020)

Desde mayo del año 2020 se tomaron medidas intentando un posible retorno progresivo al trabajo presencial, sin embargo, por causa del aumento de casos, y falta de conocimiento sobre el contagio del virus y peor aún sin saber qué medidas serían las más efectivas, no ha sido posible, siendo en junio que se dio una reapertura parcial en el país, permitiendo a los sectores esenciales como servicios, construcción y manufactura comiencen a recuperarse de las pérdidas provocadas por el confinamiento.

Inicialmente una de las medidas de emergencia sanitaria decretada por el Gobierno ecuatoriano para contrarrestar el impacto del virus COVID 19 fue el confinamiento, situación en la cual tanto trabajadores como empleadores no pudieron salir a producir en las empresas, ocasionando el cierre de muchos negocios y dejando a miles de personas sin empleo, por esa falta de movimiento existe falta de liquidez para pagar los salarios y beneficios a los trabajadores. Se cerraron los Servicios Públicos a excepción de servicios de salud, seguridad y servicios de riesgo, suspensión total de la jornada laboral presencial, toque de queda para vehículos y personas, suspensión de vuelos nacionales de pasajeros, y suspensión de transporte interprovincial. Se estima que esta paralización total del país generó pérdidas al país alrededor de 3,5% del producto Interno Bruto, con una pérdida de 2000 millones de dólares.

Como consecuencia existieron varios despidos injustificados, situaciones que para ser contrarrestadas se propusieron distintos Acuerdos Ministeriales en donde regulan situaciones imprevistas ante el COVID 19, y ante la incertidumbre de la aplicación de ellos, también se emitió la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Otras soluciones que son clave para la reactivación del país es la -Propagación de un trabajo en equipo, con el objetivo de enseñar a las personas cosas nuevas para que se vuelvan capaces de realizar nuevas tareas. -Capacitación son la gestión de cambio, el liderazgo y

los nuevos desafíos: cultura organizacional, tecnología productiva en teletrabajo, transformación digital. (R. Y. Sumba, 2020).

Los programas que el Gobierno ha emitido tienen como objetivo proteger vidas y medios de vida tras la pandemia del virus del COVID19, para estabilizar la economía. (Internacional, 2020). Las primeras medidas de contención fueron fundamentales para frenar y estabilizar la propagación del virus.

Ecuador es un país que cada año varía sus porcentajes de desempleo de manera rápida, y más en la actualidad, debido a que esta situación empeoró a causa de la baja actividad y paralización de la mayoría de sectores económicos, en medio de la emergencia por la pandemia del virus del COVID19. (R. Y. Sumba, 2020). Alrededor de 13,3% es el porcentaje de incremento de desempleo del Ecuador, situación que provoca desestabilización. (R. Y. Sumba, 2020)

El desempleo es una situación que afecta a todos los países del mundo, en algunos países como los que se encuentran en vía de desarrollo puede verse más efectos que en los desarrollados. Esto, es una situación que afecta a personas, familias y en si en el desarrollo de un país y de todo el mundo.

CONCLUSIONES

1. La Pandemia del virus del COVID 19 ha ocasionado caos significativos a la salud pública, economía y comercio mundial. Esta crisis ha sido una gran amenaza para los ecuatorianos, tanto en la reducción de la cantidad de empleos como en el deterioro de su calidad. Inicialmente ante el desconocimiento de cómo evitar la propagación del virus, las Autoridades gubernamentales adoptaron medidas de aislamiento, las cuales sirvieron para mantener a las personas aisladas unas de otras, regulando la prohibición de reuniones y aglomeraciones, sin embargo, por más que estas medidas si ayudaron a evitar la propagación del virus la economía nacional e internacional se ha visto afectada, generando un impacto negativo en el desarrollo social del mundo. Inicialmente varias empresas redujeron su número de trabajadores, y por otro lado varios trabajadores informales no han podido desempeñar sus labores.

El Derecho Laboral requiere de un análisis profundo, primero porque se caracteriza por no partir del Principio de Igualdad de personas ante la ley, sino la tutela que el Estado ejerce a la parte más débil de la relación laboral, que es el trabajador. Existen Principios fundamentales que rigen el Sistema Económico del Ecuador, que sirven como guía para cumplir distintos objetivos de mejorar. Estos se encuentran en el Art. 326 de la Constitución de la República del Ecuador, algunos de ellos son:

- a. Principio de Intangibilidad de Derechos: Este principio busca proteger el ejercicio de los derechos, y que estos no sean ignorados, ni traten de ser ocultados a los trabajadores.
- b. Principio de Derecho Adquirido: Los Derechos adquiridos sean ejercidos en virtud de la vigencia de una Ley que otorgue la titularidad de los mismos, no pueden ser modificados por la existencia de una Ley posterior que modifique tal situación.

c. Principio de Irrenunciabilidad: Este principio busca proteger a los trabajadores, defendiendo que estos no pueden privarse voluntariamente de los beneficios laborales que legamente le corresponden.

d. Principio de Estabilidad o Continuidad laboral: Aquella obligación que tiene el estado de proteger a sus ciudadanos contra el desempleo y subempleo.

e. Principio de Progresividad: Aplicación de la regla de la norma más favorable y la condición más beneficiosa al trabajador.

En el Art. 326 de la constitución ecuatoriana existen más Principios reconocidos por los legisladores, que deben ser aplicados por empleadores, de cierto modo corresponden como base fundamental para que se pueda desarrollar y gozar de manera completa y efectiva los derechos los trabajadores.

2. La Pandemia del virus COVID19 es una crisis de salud global, y uno de los mayores desafíos que el mundo ha enfrentado, es que se ha afectado las relaciones laborales, productivas y aspiraciones del ser humano. Nos ha permitido reconocer que la legislación laboral ecuatoriana no tiene alternativas propias de un estado de emergencia, no contar con normativas que en ese momento ayude a preservar el empleo. Es por ello que el Gobierno Nacional del Ecuador aplicó estrategias para evitar la transmisión del virus del COVID 19, las autoridades dictaron nuevas medidas emergentes para lograr un control de contagios y evitar un quiebre de la economía. Con la emisión de distintos Acuerdos Ministeriales se buscó que los trabajadores puedan volver a sus actividades y continúen prestando sus servicios. El objetivo principal de las autoridades fue tratar de que los trabajadores conserven sus empleos, y se paguen las remuneraciones justas, para que de esta manera los trabajadores cubran sus propias necesidades y la de sus familia. Existen puntos específicos a los cuales se refieren cada uno de los Acuerdos tales son: Regulación y aplicación del Teletrabajo, Reducción Emergente de la Jornada de Trabajo, Modificación de la Jornada de Trabajo, Suspensión Emergente de la Jornada de

Trabajo, en los Acuerdos Ministeriales MDT-2020-076; MDT-2020-077; MDT-2020-080 y MDT-2020-081.

También la creación de nuevas modalidades de contratos tales como: Modalidad de Contrato Especial para Sectores Productivos, Para los Sectores: Turístico, Cultural y Creativo, Contrato de Emprendimiento y las Directrices para el Acceso de Jóvenes al Mercado Laboral han permitido brindar oportunidades tanto a adultos y jóvenes para que puedan ser contratados, siempre y cuando los empleadores cumplan con las respectivas regulaciones.

Se dictó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria del COVID19, en junio del 2020, con la finalidad de incluir de manera concreta los Acuerdos Ministeriales emitidos por el Ministerio de Trabajo antes referidos.

En esta Ley también se estableció el Contrato de Trabajo Emergente en el artículo 19, Contrato Individual de Trabajo que tiene una duración de tiempo definido, que se instituyó para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador, con un plazo máximo de 1 año, pudiendo ser renovado por una sola vez y por el mismo plazo.

Además se reguló en esta Ley, la Disposición Interpretativa Única para la aplicación del artículo 169, numeral 6 del Código de trabajo, referente a las causas de terminación del trabajo, así :

“...Única.- Interpretese 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 tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos...”

El numeral 6 del Art. 169 del Código del Trabajo, establece una de las Causas para dar por terminada la relación laboral de forma legal, así: “...*Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario* que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar...”, y para que sea considerado Caso fortuito o fuerza mayor, debe IMPOSIBILITAR continuar con el trabajo, es decir, la situación de caso fortuito o fuerza mayor debe estar fuera de la voluntad del empleador y del trabajador para que opere esta causal como forma legal de terminación de la relación laboral.

Hay que precisar que de no justificarse esa imposibilidad de continuar con el trabajo, devendría en una causa de terminación ilegal de la relación laboral, lo cual conlleva a un despido intempestivo, con la consecuencia del pago de su respectiva indemnización, y del pago de la bonificación por desahucio, en aplicación de los artículos 188 y 185 del Código del Trabajo.

3. Las Medidas Emergentes adoptadas por el Gobierno Ecuatoriano para la sostenibilidad del empleo, en cierta manera han sido eficaces. Principalmente porque debemos comprender que la legislación ecuatoriana no se encontraba preparada para una situación tan extraordinaria como es la pandemia del virus COVID 19. Hay distintos puntos con resultados variados en cada uno de ellos.

Partimos de la estabilidad laboral misma que no defiende una dependencia laboral infinita, sino el garantizar a las personas el derecho al trabajo y a no ser privado de este de manera injusta, es por ello que el Ministerio de Trabajo realiza inspecciones a nivel Nacional para precautelar el cumplimiento de las disposiciones.

También nos enfrentamos ante la situación de precarización laboral, mismos que a diferencia de la estabilidad laboral estos se caracterizan por situaciones en

donde se vulneran los derechos de los trabajadores y no se asegura una estabilidad laboral. Estos trabajos son de baja calidad, no existe protección al trabajador por parte de la legislación laboral, sin embargo, a partir de la pandemia se emitieron distintas regulaciones en las cuales el objetivo principal es que el trabajador continúe trabajando, y que al mismo se pueda adaptar a horarios flexibles y no afecte la situación económica del mismo.

Y por último, tenemos que en el Ecuador se enfrenta una situación de desempleo, ante la cual las personas que tienen edad avanzada son capaces y tienen deseo de trabajar no ocupan ni pueden conseguir puesto de trabajo. Los programas del Gobierno ecuatoriano se han centrado en proteger vidas y proteger el empleo de los ecuatorianos; sin embargo, debemos reconocer, que el Ecuador atraviesa una crisis económica por varios años, situación que afecta a personas, familias y en sí al desarrollo del país, y al mismo tiempo toda la normativa dictada es nueva para los ciudadanos, legisladores y abogados que tienen distintos criterios de comprensión y por ende aplicación.

Otro factor que se ha profundizado como consecuencia de la pandemia del COVID 19 en el Desempleo, es el efecto migratorio, ecuatorianos en búsqueda de un empleo están migrando a otros países.

BIBLIOGRAFÍA

- Abg., F. (2020). *COVID 19*. <https://fabara.ec/blog-es/ministerio-de-trabajo-emite-reformas-para-la-aplicacion-de-la-reduccion-modificacion-o-suspension-emergente-de-la-jornada-laboral/>
- ACNUDH / *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. (2021).
- Alija, V. (2020). *Las relaciones laborales en tiempos de COVID-19*. /
- Altamirano, Á. (2020). *¿Qué efectos tendrá la COVID-19 sobre el empleo de América Latina y el Caribe?*
- Añez Hernández, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿Fin del trabajo permanente? *Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente?*, 18(2), 250-265.
- Arancibia, A. V., & Sigcha, I. A. (2020). Panorama Económica del Ecuador en Tiempos de Coronavirus. *PANORAMA ECONÓMICO DEL ECUADOR EN TIEMPOS DE CORONAVIRUS*, 64(October), 1-37.
- Argudo-gonzález, L. E. (2021). *Transacciones y Justificación de la Precarización laboral de empleadores en el constitucionalismo ecuatoriano Transactions and Justification of Employers ' Labor Precariousness in Ecuadorian Constitutionalism Transações e justificativa da precariedade tra*. 6(3), 621-651.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). Código Civil del Ecuador. En *Congreso Nacional, Comisión de Legislación y Codificación* (Número 0110).
- Constitucion de la Republica del Ecuador* , (2008) (Asamblea Nacional del Ecuador).
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2012). Código del Trabajo. En *Código del Trabajo del Ecuador: Vol. I* (Número 2).
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2018). Código Orgánico De La Producción, Comercio E Inversiones. *ley del Ecuador*, 92.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020a). Acuerdo Ministerial 2020-081. En *Acuerdo Ministerial 2020-081* (Vol. 28220).
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2020b). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. En

Registro Suplemento 229 de 22-jun.-2020.

B., B. J. (1997). *Educación para los derechos humanos.*

Buira, J. (2012). *El Teletrabajo, entre el mito y la realidad.*

https://books.google.com.co/books?id=rEkmxA1Y2o4C&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

Cabezas Albán, V. (2020). El Covid-19 y el Derecho del Trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*, 17. doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868

Cañarte, J., Castillo, A., Campuzano, E., & Parrales, L. (2021). Jornada laboral: repercusiones en la economía ecuatoriana en tiempos de Covid-19. *Revista Publicando*, 8(31), 414-426. doi.org/10.51528/rp.vol8.id2260

Caribe, C. E. para A. L. y el. (2016). La agroindustria en la economía ecuatoriana. *Los desafíos del Ecuador para el cambio estructural con inclusión social*, 62-67.

CEPAL. (2021, agosto). *Impacto COVID 19 nacional y mundial / ASOMIF Ecuador.*

Comanducci, P. (1998). Principios jurídicos e indeterminación del derecho. *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, 21-v2, 89. doi.org/10.14198/doxa1998.21.2.07

Comercio, E. (2021). *Tres causas del mayor desempleo en Ecuador, según expertos y gremios productivos.* <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/desempleo-ecuador-desocupacion-cifras-economia.html>

Constitución de la Republica del Ecuador, (Asamblea Nacional 20 de octubre de 2008)

Cordera, R., & Provencio, E. (2020). Cambiar el rumbo: el desarrollo tras la pandemia. *Universidad Nacional Autónoma de México*, 111-195.

<file:///C:/Users/User/Downloads/fvm939e.pdf>

Sentencia N. 017-17-SIN-CC, (7 de junio de 2017).

<http://doc.corteconstitucional.gob.ec:8080/alfresco/d/d/workspace/SpacesStore/dd4b16ef-6935-49f4-a0b4-bf8225613873/0071-15-in-sen.pdf?guest=true>

Cruz, P. (2020). Normativa Laboral Y De Seguridad Social En Tiempos De Pandemia Covid-19 En Ecuador. *Revista Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la seguridad social*, 2, 110-126.

- Cueva, M. de la. (1980). *El Nuevo Derecho Mexicano, Mario de la Cueva.pdf* (E. Porrua (Ed.)).
- Cueva, M. de la. (2014). Derecho del Trabajo Mínimo. *Gaceta Laboral*, 6(2), 149-161.
- de la Concepción, M. A. (2009). *ES EL TELETRABAJO, TRABAJO A DOMICILIO, UNA REVISIÓN HISPANOAMERICANA.pdf*.
- Desarrollo, P. de las N. U. para el. (2020). *Reflexiones en torno al impacto de la emergencia sanitaria por COVID-19 sobre las mujeres en Ecuador*.
- Desarrollo, O. para la C. y. (2020). Impacto social del COVID-19 en Ecuador: desafíos y respuestas. *Making Development Happen*, 4, 1-21.
- Economipedia. (2015, mayo 27). *Desempleo*.
<https://economipedia.com/definiciones/desempleo-paro.html>
- Ecuador, G. del. (2020). *Ministerio del Trabajo emite 4 nuevas modalidades de contratación para facilitar la creación de plazas de trabajo*.
- Ferrere. (2020). *Ecuador: Se expiden la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria*.
- Freire, P. (2020). *Reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria*.
- Gallegos, & Neira. (2020). *Medidas laborales de la Ley de Apoyo Humanitario*.
- García German, K. (2019, noviembre). *Análisis del incremento del desempleo en el Ecuador, período 2014 – 2018*.
- Guzmán, A. (2020). *Análisis de la Normativa Laboral Aplicable a la Emergencia Sanitaria de COVID 19*.
- Humanos, C. I. D. D. (1977). *Convención Interamericana sobre Derechos Humanos*.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2020). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) 2020*.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). (2019, diciembre). *Encuesta Nacional*

de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

Internacional, F. M. (2020). *Solicitud en el marco de un Servicio Ampliado del FMI*. 20.

Jonathan Baez Valencia. (2021). *ECUADOR, UNA SOCIEDAD PRECARIZADA: ÍNDICE AUMENTA 15% EN 2020 – UNIDAD DE ANÁLISIS Y ESTUDIOS DE COYUNTURA*.

Marmol, & Hernández. (2020). *Análisis de la norma interpretativa y la seguridad jurídica: artículo 169 numeral 6 del Código de trabajo*.

Masabanda, G. (2019). Instrumentos Jurídicos Aplicables en la Contratación Individual de Trabajo. En *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Número 9).

Ministerio de Salud. (2021). Principales medidas adoptadas por el gobierno ecuatoriano frente a la emergencia provocada por la COVID-19. *Parlamento Andino*, 94.

Ministerio de Salud pública. (2020). ACUERDO N° 00126 - 2020. En *Suplemento – Registro Oficial N° 160*.

Ministerio del Trabajo. (2016). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-00190. En *Ministerio del Trabajo*.

Ministerio del Trabajo. (2020a). *Acuerdo-MDT-202-077*.

Ministerio del Trabajo. (2020b). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-181. *Ministerio del Trabajo*, 6.

Monesterolo Lencioni, G. (2020). Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Revista Facultad de Jurisprudencia RFJ*, 8, 79-118.
doi.org/10.26807/rfj.vi8.314

Morales, D., & Pérez, F. (2020). Teletrabajo como estrategia de competitividad y desarrollo para las empresas en el Ecuador. *Revista Eruditus*, 1(2), 53-70.
doi.org/10.35290/re.v1n2.2020.318

Nacional, A. (2020). LEY ORGÁNICA DE EMPRENDIMIENTO E INNOVACIÓN. En *BMC Public Health* (Vol. 50, Número 1).

Naciones Unidas, N. (2020). *Plan de respuesta humanitaria*. 1-44.

<https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/20200430-EHP-ECUADOR-COVID-19.pdf>

- Noboa, Peña, & Torres. (2020). “ *Nuevas modalidades contractuales* ”.
- Núñez, L. (2021). *El efecto del teletrabajo en el empleo en Ecuador durante la crisis 2019-2020*. 223-234.
- Obando, J. M. (2016). *Derecho Laboral* (E. T. S.A (Ed.); Segunda Ed).
- OLMEDO, P. (2018). El empleo en el Ecuador. *Friedrich Ebert, Mayo*, 5–15.
- OMS (Organización Mundial de la Salud). (2021). *Organización Mundial de la Salud* . Constitución de la OMS.
- ONUMUJERES. (2020, septiembre 16). *La pandemia de la COVID-19 y sus efectos económicos en las mujeres: la historia detrás de los números | ONU Mujeres – Sede*.
- Orellana, G., & Pinos, C. (2021). *Las garantías constitucionales durante el estado de excepción en el contexto de la pandemia COVID-19, en Ecuador*. 6(1), 1110-1132. doi.org/10.23857/pc.v6i1.2213
- Organización Internacional del Trabajo. (2017, julio 30). *Derecho del trabajo*.
- Organización Mundial de la Salud. (2021). *Organización Mundial de la Salud* . Cronología de la Respuesta de la OMS a la COVID 19.
- Oyarte, R. (2019). *Derecho-Constitucional*.
- Presidencia, S. G. de C. de la. (2020). *Gobierno del encuentro*.
- Primicias. (2020). *Los acuerdos laborales y las reglas para la reducción de la jornada*.
- Pugliese, E. (2000). Qué es el desempleo, Premisa: los orígenes del término y las dimensiones del concepto. *Política y Sociedad*, 34, 59-67.
- Rodríguez, D. (2020). Teletrabajo, acceso a Internet y apoyo a la digitalización en el contexto del Covid-19. *Apuntes*, 19.
- Rosales, C. y. (2020). *Reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada*

laboral.

Salud, O. M. de la. (2020). *Organización Mundial de la Salud.*

Sánchez, M. C. (2021). *La innovación tecnológica y el teletrabajo : un análisis crítico desde los derechos humanos.*

Secretaria Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017 .* El Telegrafo.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021-Toda una Vida.*

Serrano, D. (2021, junio 23). *Tres causas del mayor desempleo en Ecuador, según expertos y gremios productivos - El Comercio.*

<https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/desempleo-ecuador-desocupacion-cifras-economia.html>

Sevilla, S. (s. f.). *Modalidades Contractuales.*

Sumba, R., Saltos, G., & Tumbaco, Z. (2020). Perspectivas atuais de inclusão arquitetônica na cidade de Manta. *Polo del Conocimiento*, 5(10), 774-797.

doi.org/10.23857/pc.v5i10.1851

Sumba, R. Y. (2020, octubre). *El desempleo en el Ecuador: Causas y Consecuencias .*

Toselli. (2009). *Derecho del trabajo y de la seguridad social: Vol. Tomo I (3ra Edición).* Editorial Albedoni .

Trabajo, M. de. (2020a). *Acuerdo Ministerial 2020-0221.*

Trabajo, M. de. (2020b). *Acuerdo Ministerial 2020-132.*

Trabajo, M. de. (2020c). Acuerdo Ministerial 2020-220. En *Ministerio del Trabajo* (Vol. 3, Número 1).

Trabajo, M. de. (2020d). *Acuerdo Ministerial 2020-222.*

Trabajo, M. de. (2020e). Acuerdo Ministerial 2020-223. En *Acuerdo Ministerial 2020-223* (Vol. 68, Número 1).

doi.org/10.1016/j.ndteint.2014.07.001<https://doi.org/10.1016/j.ndteint.2017.12.00>

3%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.matdes.2017.02.024

Trabajo, M. de. (2020f). *ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-173*.

Trabajo, M. de. (2020g). *CONSULTA LABORAL: DE LA REDUCCIÓN, MODIFICACIÓN O SUSPENSIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL DURANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA*. www.trabajo.gob.ec

Trabajo, M. del. (2020a). *Acuerdo Ministerial 2020-080*.

Trabajo, M. del. (2020b). *Sector Privado*. <https://www.trabajo.gob.ec/sector-privado/>

Trabajo, M. del. (2021). *MÁS DE 6000 EMPRESAS SE HAN ACOGIDO A LA REDUCCIÓN, MODIFICACIÓN O SUSPENSIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL*.

Trabajo, O. I. del. (2021). *¿En qué medida va a afectar el COVID-19 al mundo del trabajo?*

Trujillo, J. C. (2008). Julio César Trujillo en sus propias palabras. En *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Número 9).

Unidas, N. (2021). *Panorama Fiscal de América Latina y el Caribe 2021: los desafíos de la política fiscal en la recuperación transformadora pos-COVID-19*.

Universo, E. (2020a). *Asamblea Nacional regulará cuatro modalidades de teletrabajo en la Ley urgente de Apoyo Humanitario*.

<https://www.eluniverso.com/noticias/2020/04/29/nota/7826745/asamblea-nacional-regulara-cuatro-modalidades-teletrabajo-ley/>

Universo, E. (2020b). *Nuevos contratos, jornadas e indemnizaciones laborales en Ecuador*.

<https://www.eluniverso.com/noticias/2020/11/02/nota/8035624/nuevos-contratos-empleo-trabajadores-oportunidades-ecuador/>

Vinueza, N., Barcos, I., & Arrega, G. (2021). *La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria*.

6.

Weller, J. (2020). La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales. *Cepal*, 34.