



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA
INDOAMÉRICA**

DIRECCIÓN DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN DERECHO LABORAL Y SEGURIDAD
SOCIAL**

TEMA:

**IMPACTO CAUSADO EN LOS DERECHOS LABORALES DEL
TRABAJADOR ECUATORIANO, POR LA PANDEMIA COVID-19**

Trabajo de investigación previo a la obtención del título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social. Modalidad: Artículo Científico.

Autor(a); Dra. Campoverde Paladines Sonia Esney

Tutor(a); Abg. José Luis Barrionuevo Nuñez, Mg.

AMBATO – ECUADOR

2022

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN**


Yo, Sonia Esney Campoverde Paladines, declaro ser autor del Trabajo de Investigación con el nombre “Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19”, como requisito para optar al grado de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social y autorizo al Sistema de Bibliotecas de la Universidad Tecnológica Indoamérica, para que con fines netamente académicos divulgue esta obra a través del Repositorio Digital Institucional (RDI-UTI).

Los usuarios del RDI-UTI podrán consultar el contenido de este trabajo en las redes de información del país y del exterior, con las cuales la Universidad tenga convenios. La Universidad Tecnológica Indoamérica no se hace responsable por el plagio o copia del contenido parcial o total de este trabajo.

Del mismo modo, acepto que los Derechos de Autor, Morales y Patrimoniales, sobre esta obra, serán compartidos entre mi persona y la Universidad Tecnológica Indoamérica, y que no tramitaré la publicación de esta obra en ningún otro medio, sin autorización expresa de la misma. En caso de que exista el potencial de generación de beneficios económicos o patentes, producto de este trabajo, acepto que se deberán firmar convenios específicos adicionales, donde se acuerden los términos de adjudicación de dichos beneficios.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Ambato, a los dos días del mes de septiembre del 2022, firmo conforme:

Autor: Sonia Esney Campoverde Paladines

Firma:  **SONIA ESNEY
CAMPOVERDE
E PALADINES**

Número de Cédula: 01103303663

Dirección: Loja, Loja, San Sebastián, Los Molinos. Correo

Electrónico: soniacampoverdep@yahoo.es

Teléfono: 099423023

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Trabajo de Titulación “IMPACTO CAUSADO EN LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR ECUATORIANO, POR LA PANDEMIA COVID-19” presentado por, Sonia Esney Campoverde Paladines, para optar por el Título en Derecho Laboral y Seguridad Social.

CERTIFICO

Que dicho trabajo de investigación ha sido revisado en todas sus partes y considero que reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Tribunal Examinador que se designe.

Ambato, 8 de septiembre del 2022



Firmado electrónicamente por:
**JOSE LUIS
BARRIONUEVONUNEZ**

.....
Abg. José Luis Barrionuevo Núñez, Mg.

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Quien suscribe, declaro que los contenidos y los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, como requerimiento previo para la obtención del Título de Magister en Laboral y Seguridad Social, son absolutamente originales, auténticos y personales y de exclusiva responsabilidad legal y académica del autor.

Ambato, 8 de septiembre del 2022

**SONIA ESNEY
CAMPOVERDE
E PALADINES**

Firmado digitalmente por SONIA ESNEY
CAMPOVERDE PALADINES
Nombre de reconocimiento (DN): c=EC,
o=BANCO CENTRAL DEL ECUADOR,
ou=ENTIDAD DE CERTIFICACION DE
INFORMACION-ECIBCE, ln=QUITO,
serialNumber=000068200, cn=SONIA
ESNEY CAMPOVERDE PALADINES
Fecha: 2022.09.14 18:10:24 -05'00'

.....
Dra. Sonia Esney Campoverde Paladines
1103303663

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Titulación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “IMPACTO CAUSADO EN LOS DERECHOS LABORALES DEL TRABAJADOR ECUATORIANO, POR LA PANDEMIA COVID-19” previo a la obtención del Título de Magister en Derecho Laboral y Seguridad Social, reúne los requisitos de fondo y forma para que elestudiente pueda presentarse a la sustentación del trabajo de titulación.

Ambato, 8 de septiembre del 2022



Firmado por
DIANA MARICELA BERMUDEZ
SANTANA
EC

Ab. Diana Bermúdez
Mg.

PRESIDENTE DEL TRIBUNA



Firmado electrónicamente por:
VANESSA
ESTEFANIA
MEDINA MEDINA

Ab. Vanessa Medina
Mg.

VOCAL



Firmado electrónicamente por:
JOSE LUIS
BARRIONUEVO
NUNEZ

Ab. José Luis Barrionuevo. Mg.

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios por no desampararme en ningún momento, por guiarme en cada paso, dándome perseverancia y fuerzas para seguir adelante en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mi esposo por el apoyo y la paciencia todos los días. A mis hijos Diego Pablo, Xavier Andrés y Romina, porque en el momento que me sentía derrotada, ustedes eran mi inspiración.

A mi madre por su lluvia de bendiciones, a mis hermanos que siempre estuvieron apoyandome. A mi suegra por motivarme a seguir estudiando y por ser un ejemplo a seguir. A mis hermanos de oración que los abandoné un año para alcanzar mis sueños, gracias por sus oraciones.

Siempre los llevo en mi corazón.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quiero agradecer a mi tutor Abg. José Luis Barrionuevo Nuñez, Mg. quien con sus conocimientos y apoyo me guió en este proceso.

También quiero agradecer a la Universidad Tecnológica Indoamerica por brindarme todos los recursos y herramientas que fueron necesarios para llevar a cabo el proceso de investigación. No hubiese podido alcanzar estos resultados de no haber sido por su incondicional ayuda.

Por último, quiero agradecer a todos mis profesores y compañeros, por apoyarme aún cuando mis ánimos decaían.

Muchas gracias a todos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL, Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE TÍTULACIÓN	i
APROBACIÓN DEL TUTOR	ii
DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD	iii
APROBACIÓN TRIBUNAL	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
INTRODUCCIÓN.....	2
1. Desarrollo	2
1.1. Antecedentes de la pandemia Covid-19.....	2
1.2. El Derecho laboral	3
1.3. El trabajador y sus derecho laborales.....	4
1.4. Nuevas modalidades contractuales generadas por el Covid-19	6
1.5. Nuevas modalidades de trabajo a raíz de la pandemia	7
1.6. Impacto que tuvo el Covid-19, sobre los derechos laborales del trabajador Ecuatoriano	9
3. Conclusiones	10
Bibliografía	11

Título: Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19

Title: Impac caused on the labor rights of the Ecuadorian worker, by the Covid 19 pandemic

Autora:

Sonia Esney Campoverde Paladines

Doctora en Jurisprudencia

Maestrante de la Maestría en Derecho Laboral y Seguridad Social por la Universidad

Tecnológica Indoamérica, scampoverde4@indoamerica.edu.ec,

soniacampoverdep@yahoo.es, ID ORCID <https://orcid.org/0000-0001-9654-7024>,

José Luis Barrionuevo Núñez,

Abogado de los Tribunales y Juzgado de la República del Ecuador, Especialista en

Derecho Laboral, Docente y Tutor e la Maestría de Derecho Laboral y Seguridad Social y

Coordinador de la Modalidad Semipresencial en Pregrado de la Carrera de Derecho de la

Universidad Tecnología Indoamérica, Ambato Ecuador, josebarrionuevo@uti.ed.ec, ID

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-12090-7999>

Resumen

A raíz de la pandemia Covid-19 el mundo ha vivido una gran conmoción socio-económica; por cuanto, los Estados, se han visto en la necesidad de reglamentar normas para afrontar esta problemática. Ecuador no ha sido la excepción, a partir de ahí, se crearon protocolos y normativas; una de las más trascendentales ha sido la Ley de Apoyo Humanitario que tuvo el objetivo de fomentar la reactivación económica y productiva del país. Debido a esto, el presente artículo científico, tiene como objetivo general: Determinar cuál ha sido el impacto causado en los derechos del trabajador ecuatoriano por la promulgación de esta ley, muy cuestionada por sectores laborales que protegen los derechos de los trabajadores, pero defendida por el gobierno y por los empleadores. Para desarrollar este artículo se aplicó un enfoque de investigación mixto, con el empleo de métodos como el bibliográfico y de análisis documental, el inductivo y deductivo. En base a ello, se logró dejar por sentado cuál ha sido el impacto de la Ley de apoyo humanitario, sus aciertos y desaciertos, así como, las consecuencias generadas a partir de su entrada en vigor.

Palabras Clave: Covid -19, Ley de Apoyo Humanitario, impacto, trabajador, empleador.

Abstract

As a result of the Covid-19 pandemic, the world has experienced a great socio-economic shock; inasmuch as the States have seen the need to regulate norms to deal with this problem. Ecuador has not been the exception, from there, protocols and regulations were created; One of the most transcendental has been the Humanitarian Support Law, which had the objective of promoting the economic and productive reactivation of the country. Due to this, the present scientific article has as a general objective: To determine what has been the impact caused in the rights of the Ecuadorian worker by the promulgation of this law, highly questioned by labor sectors that protect the rights of workers, but defended by the government and by employers. To develop this article, a mixed research approach was applied, with the use of methods such as bibliographic and documentary

analysis, inductive and deductive. Based on this, it was possible to establish the impact of the Humanitarian Support Law, its successes and failures, as well as the consequences generated from its entry into force.

Keywords: Covid -19, Humanitarian Support Law, impact, worker, employer

Introducción

Este artículo científico tiene la finalidad de analizar cuál ha sido el impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19, que ha sido una de las más graves que ha sufrido la humanidad en esta última década, generando consecuencias trágicas en el ámbito: familiar, de la salud, lo educativo, lo social, lo económico y laboral.

Ante esta realidad el gobierno ecuatoriano a partir de marzo del año dos mil veinte, impuso medidas drásticas para contrarrestar el contagio del virus, desde la restricción de movilidad, hasta la promulgación de acuerdos ministeriales que luego se afianzaron con la Ley de Apoyo Humanitario cuya finalidad era la de fortalecer el aparato económico, y salvaguardar miles de puestos de trabajo.

Se analizó las cuatro modalidades contractuales, expedidas mediante acuerdos ministeriales como son: el contrato joven, el contrato destinado a la producción, al emprendimiento y al sector turístico, mediante estos contratos se dio la oportunidad a la mano de obra joven, ya que fue un sector menos propenso para contagiarse del Covid y son los que ofrecen mayor rendimiento a las actividades asignadas, de la misma forma el sector de la producción necesitó mayor número de trabajadores porque fue el área que más creció, nunca desfalleció la producción a pesar de la pandemia.

El emprendimiento por parte de los ecuatorianos hizo que se acogieran a esta clase de contratos, dado a que la creatividad en tiempo de la emergencia sanitaria creció especialmente la industria textilera y de alimentación; y, por último el contrato destinado al sector turístico fue creado por la simple razón de que los ecuatorianos preferirían desplazarse al interior del país antes que al exterior por la misma emergencia sanitaria que atravesaba el globo terráqueo, por consiguiente se necesitaría mayor mano de obra para desarrollar el turismo.

Dentro de la Ley de Apoyo Humanitario se analizó, la creación del teletrabajo que en muchos de los casos provocó que los trámites se vuelvan lentos y burocráticos perjudicando a la ciudadanía en general, esto especialmente en el sector público. Y en cambio la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral para el sector privado, hizo que muchos empleadores abusaran del poder que les brindaba la Ley despidiendo a sus trabajadores si no aceptaban las nuevas condiciones de trabajo, violando claramente el numeral 2 del artículo 236 de la Constitución de la República del Ecuador donde manifiesta que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles por ningún motivo se los debe violentar y en caso de darse esto, se los considerará nulos, cosa que Ley de Apoyo Humanitario si lo hace.

Por último, mediante el desarrollo de este artículo se conoció la suscripción de contratos basados en la Ley de Apoyo Humanitario, es decir contratos para el sector productivo, para los jóvenes, para el área turística cultural y para el emprendimiento; así como para la modalidad de teletrabajo, si hubo acuerdos que se firmaron para preservar las fuentes

de trabajo, y cuántas actas de finiquito existieron en tiempo de pandemia, ya sean por despido intempestivo, por caso fortuito, por acuerdo de las partes o por otras razones.

Datos que permitieron determinar que la Ley de Apoyo Humanitario a pesar de vulnerar los derechos de trabajador muchos se acogieron a ella.

Desarrollo

1.1. Antecedentes de la pandemia Covid-19

El Covid-19 apareció en la ciudad de "Wuhan, República Popular de China en diciembre del 2019, el 30 de enero de 2020, la OMS declara al Covid-19 como una emergencia de salud pública de preocupación internacional y el 11 de marzo del mismo año como pandemia" (Organización Mundial de la Salud OMS, 2020).

El origen del SARS-CoV-2, ha sido muy cuestionado, según la OMS la transmisión ha sido de un animal al ser humano y según altos funcionarios del gobierno del expresidente de los Estados Unidos Donald Trump, su Consejo de Seguridad Nacional y el Departamento de Estado de Estados Unidos afirman que el virus provenía del laboratorio del Instituto de Virología de Wuhan, que se dedica a estudiar virus, bacterias, microbios y biotecnología., hasta el momento no se llega a concluir cuál de las dos hipótesis es verdadera, ante esta situación la OMS en el mes de agosto de este año, estableció un nuevo equipo de investigación para determinar el verdadero origen de la COVID-19, se harán una serie de estudios y estarán en continua conversación con los Estados miembros y expertos.

Desde que surgió el Covid-19 los síntomas que presentaron los infectados han variado, pero los más comunes son fiebre, dolor muscular, tos seca, disnea, dolor estomacal, náuseas, diarrea, pérdida de olfato y gusto, sangrado, trayendo complicaciones como infartos cardíacos, arritmias, miocardiopatía, shock, neumonías y las personas que eran más propensas de contagiarse según la Fundación MF (2021) eran las que "sufrían enfermedades cardiovasculares, diabetes mellitus, hipertensión arterial, enfermedad pulmonar crónica, cáncer, enfermedad renal crónica, así como las personas de tercera edad.

"La forma de contagio es de persona a persona, cuando se comparte el mismo lugar con la persona infectada, se puede transmitir a través de partículas de saliva" (Universidad Católica de Cuenca, 2021), es por ello que, debe tomarse precauciones como el distanciamiento, lavado de manos y el uso de la mascarilla, sin embargo, lo más importante es utilizar mascarillas y vacunarse solamente así se puede mitigar al virus.

1.2. El Derecho laboral

Según Masabanda Analuiza (2018) el derecho laboral "es una rama del derecho, cuya finalidad es regular las relaciones contractuales, entre el empleador y el trabajador, a través de un conjunto de normas positivas vigentes" (p. 13).

Acorde a la jerarquía, las fuentes del derecho laboral están compuestas en primer lugar por los tratados internacionales que brindan garantías a los derechos de los trabajadores entre las más conocidos están: La Declaración Universal de los Derechos Humanos, La Declaración Americana de los Derechos y Obligaciones del Hombre, La Carta Interamericana de Garantías Sociales, La Carta de la Organización de los Estados Americanos, Organización Internacional del Trabajo (OIT), La Convención Americana de Derechos Humanos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, entre otros.

En segundo lugar, está la Constitución, que es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico; el tercer lugar lo ocupan las leyes orgánicas y leyes ordinarias que brinden garantía a los derechos del trabajador así: Código del Trabajo, Código de la Niñez y Adolescencia, Ley Orgánica de Discapacidades, Código Orgánico de la Producción, Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Servicio Público y demás leyes y reglamentos en materia laboral; la cuarta fuente de derecho están compuesto por los acuerdos y decretos ministeriales que son utilizados para regular el derecho del trabajo en diversas situaciones siempre en favor del trabajador.

Otras fuentes de derecho que ayudan a proteger al trabajador está el contrato colectivo que determinan las relaciones entre los empleadores y sindicatos determinando reglas que protejan a los trabajadores; de la misma forma existen los reglamentos internos de trabajo que es un documento donde regula al trabajador sin vulnerar sus derechos.

También se encuentran como fuentes de derecho, el contrato individual de trabajo, en el cual se estipulan garantías para trabajadores como salario, jornadas de trabajo, tiempo, beneficios sociales. Las dos últimas fuentes están enfocadas a la Jurisprudencia y a la Doctrina. La Jurisprudencia que resuelve controversias en el ámbito laboral tomando en cuenta fallos de triple reiteración dictaminados por la Corte Nacional de Justicia; en cambio la doctrina que son comentarios de expertos que sirven para resolver un conflicto.

1.3. El trabajador y sus derechos laborales

El Código de Trabajo (2015), define al trabajador como la "persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero" (p. 1). Los derechos laborales fueron creados con la finalidad de que el trabajador no sea explotado indiscriminadamente, a través de una normativa justa y equitativa.

La legislación ecuatoriana menciona varios principios del derecho laboral que sirven para salvaguardar los derechos del trabajador. El primero es la irrenunciabilidad, donde el trabajador con su pleno consentimiento tácito o expreso no puede privarse o renunciar un derecho que le ha otorgado la legislación laboral porque lesiona su seguridad jurídica, evitando un chantaje jurídico por parte del empleador.

El segundo principio se refiere a la intangibilidad, ayuda a "proteger los derechos laborales obtenidos por los trabajadores a lo largo de la historia" (Masabanda Analuiza, 2018) como remuneración, horas extras, vivienda, ciertos beneficios económicos.

El tercer principio tiene que ver con la norma más favorable para el trabajador, primero la Constitución y después se debe respetar el orden jerárquico de la aplicación de las normas, es decir una norma de menor jerarquía no pueden contradecir a la superior, sin embargo, existen excepciones donde se deberá escoger la norma que más favorezca los intereses del trabajador, de ninguna manera se puede violentar un derecho.

Como cuarto principio está la buena fe, del empleador al momento de negociar frente a un conflicto con el trabajador sin que éste renuncie ningún derecho. También existe el principio de continuidad en cuanto al contrato de trabajo, no se considera justo tener un contrato por tiempo reducido esto provoca que el trabajador no pueda satisfacer las necesidades de su familia, el trabajo debe ser estable y se lo consigue con un contrato indefinido y no plazo fijo.

El In dubio pro operario, es un principio que también trata de proteger los derechos del trabajador dentro de actividad laboral, en caso de darse una duda en la interpretación de

una ley, el legislador tendrá la opción de escoger la norma que favorezca al trabajador especialmente en el aspecto económico.

El último principio es el relacionado a la igualdad y no discriminación, ningún trabajador puede ser tratado con discriminación por su raza, sexo, color de la piel, creencia religiosa, derecho que en todo el mundo es vulnerado. Según la ONU (1948) en el artículo segundo afirma que "todas las personas tienen derechos y libertades sin hacer distinción por su raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier índole". Este derecho es vulnerado en el Ecuador al creer que las personas de la tercera edad ya no tienen la capacidad para ocupar un cargo, ejemplo patente es el límite de edad que se impone.

A pesar de estos principios, el empleador no siempre se sujeta completamente a lo establecido por la Constitución, Tratados Internacionales, el Código de Trabajo o a la LOSEP. Pasa por alto la ley y vulnera los derechos del trabajador, por ejemplo, al momento de fijar su sueldo básico, no se ajusta a la tabla sectorial, lo establece de acuerdo a sus intereses económicos, ni tampoco les otorga los beneficios sociales como son el décimo tercero y cuarto sueldo, en algunos casos ni siquiera se les reconocen las horas extras trabajadas. Esto suele suceder en empresas pequeñas, pero la ley no hace excepción en cuanto al tamaño, todas deben sujetarse a la normativa establecida. Un salario justo es la "recompensa que se da a los individuos a cambio de realizar una diversidad de tareas organizacionales" (Ivancevich, 2004, p. 150).

Otro derecho del trabajador que se trasgrede frecuentemente, es la no afiliación al IESS, perdiendo beneficios relacionados con la salud, jubilación por vejez y por invalidez, derecho al montepío, acceso de préstamos hipotecarios, fondos de reserva entre otros. De acuerdo a lo que estipula el artículo 6 de la Ley de la Seguridad Social el IESS, éste puede aplicar mecanismos de sanción, por el incumplimiento de las obligaciones patronales sancionado de conformidad con el Reglamento General de Responsabilidad Patronal. Todos los trabajadores tienen derecho a la afiliación al IESS desde el primer día hasta el último día trabajado, de acuerdo a los montos, forma y plazos que determina la ley.

En cuanto a la seguridad industrial, algunos empleadores no toman medidas de precaución para evitar riesgos laborales ocasionados por accidentes o enfermedades a sus trabajadores, los que deben establecerse en un reglamento interno de trabajo y de seguridad industrial en el cual se regulan las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores. Según Nefta (1997) tanto los factores físicos, químicos, biológicos, tecnológicos, de seguridad, etc., del medioambiente, pueden constituir una limitación para el desempeño del trabajo en caso de que éstos no sean los apropiados (p. 25).

También los trabajadores tienen derecho a una indemnización, en caso de accidente laboral o por enfermedad profesional, muchos empleadores no llegan a cumplir con este pago, se comprometen y siempre litigan por cancelar la mínima cantidad. Según el IESS, "de febrero del 2020 a febrero del 2021 se registraron 10.821 accidentes laborales en el país" (Diario El Comercio, 2021).

Para los empleadores que no cumplen con la ley existen penalizaciones como las multas, de hasta 20 remuneraciones básicas por trabajador afectado. Los inspectores de trabajo que son empleados públicos debidamente capacitados basados en la integridad, independencia e imparcialidad, con secreto profesional, confidencialidad y profesionalidad, tienen la facultad para realizar inspecciones rutinarias, por requerimiento

o de manera forzosa a los dueños de las empresas y comprobar si están cumpliendo con la ley, se basarán en documentos de soporte como roles de pago, nómina de empleados, aportes al IESS, contratos de trabajo, registro de horas extras, registros de entrada y salida, registro de vacaciones las que deberán ser remuneradas, e incluso realizar entrevistas a todos los trabajadores. En caso de que el empleador no pueda entregar toda la documentación exigida por el inspector de trabajo se le dará un tiempo prudencial para entregarla, solamente así se podrá determinar si están cumpliendo la ley.

1.4. Nuevas modalidades contractuales generadas por el Covid-19

A partir del 30 de octubre de 2020, la legislación laboral cuenta con cuatro (4) nuevas modalidades contractuales, el gobierno de expresidente Lenin Moreno los expidió mediante acuerdos ministeriales.

Según el Ministerio de Trabajo (2020) existen nuevas modalidades contractuales: el contrato joven, fue creado para dar un impulso a que los jóvenes con una edad máxima de 26 años, estos les ayudará a aumentar sus conocimientos profesionales brindándoles estabilidad laboral, durando un año, con un período de prueba de hasta 90 días en la primera contratación, y puede renovarse solo una vez hasta el plazo de un año adicional, y una condicionante es que el trabajador no debe tener más de los 26 años, cuando se haya cumplido este plazo, si el trabajador con el empleador están de acuerdo en el contrato pueden seguir con su relación laboral, dándose una nueva figura de contrato como es el indefinido (pp. 9-11).

La remuneración de este contrato ya sea por jornada completa ordinaria o puede ser parte de una jornada parcial, "no tendrá que ser menor al resultado de multiplicar el valor de la pensión establecida en el artículo 7 de la reforma a la Ley de Pasantías (un estipendio mensual no menor a un tercio del SBU) por 2.5" (Ministerio de Trabajo, 2020, pág. 9).

Al momento de culminar este contrato joven o su renovación, la remuneración, no podrá ser menor al salario básico o dependiendo del sector, puede ser el pago por horas, diario, semanal o mensual, también percibirá todos los beneficios de ley de acuerdo la jornada.

También el Ministerio de Trabajo (2020) hace referencia sobre el contrato productivo, con duración continua o discontinua, no superior a un año, con un periodo de prueba de 90 días, podrá renovárselo una sola vez hasta y por un año adicional, y en caso de querer continuar con la relación laboral entre empleador y trabajador, se presentará un nueva figura de contrato como es el indefinido, su jornada es parcial u ordinaria no mayor de 40 horas semanales distribuidas en seis días a la semana, con un descanso semanal mínimo de 24 horas consecutivas, se les pagarán las horas extras, si es necesario se podrán pactar jornadas consecutivas de trabajo, sin exceder de veinte días de trabajo consecutivos. El trabajador percibirá un salario no menor al básico o de acuerdo a los salarios de cada sector donde trabajan para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, se le pagarán todos los beneficios de ley y afiliación al IESS (pp. 11-12).

El tercer contrato que se menciona, el Ministerio de Trabajo (2020) es el de emprendimiento, que se lo debe inscribir en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE), bajo condiciones justas y equitativas para ambas partes, con jornada completa o parcial, por escrito respetando el Código del Trabajo; y debe registrárselo en el Sistema Único de Trabajo (SUT) dentro de quince días a partir de su suscripción, durará un año, inclusive con 90 días de prueba, y de ser renovado, terminará en el plazo pactado, y de manera tácita o expresa pueden continuar con la relación laboral, mediante un contrato.

La remuneración no menor al salario básico o sectorial tomando en cuenta a la jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial (pp. 12-15).

El último contrato que se menciona es que va destinado al sector turístico y/o cultural y creativo, puede ser un contrato continuo o discontinuo, no supera a un año y puede acordarse un periodo de prueba de hasta 90 días, se renovará por una sola ocasión por un año adicional. En caso de que el empleador necesite la prestación de servicios en forma discontinua, tendrá que celebrar un contrato estableciendo la cantidad de días que el trabajador laborará en un período de un año, al momento de culminar este plazo, por mutuo acuerdo las partes pueden continuar con la relación laboral, dándose un contrato indefinido.

La remuneración del trabajador en este contrato, no debe ser más bajo que el salario básico o salario de cada sector, se lo puede pagar por horas o también por días en caso de que las labores son discontinuas, o por eventos; y, semanas o mensuales, si se trata de labores estables y continuas, están sujetos a la Seguridad Social y a los beneficios otorgados por la ley. Tienen derecho al 10% de adicional por el consumo de servicios o propinas, que no son parte de la remuneración (Ministerio de Trabajo, 2020, pp. 15-17).

1.5. Nuevas modalidades de trabajo a raíz de la pandemia

Debido a la pandemia generada por el Covid-19 en todo el mundo, el gobierno ecuatoriano a través de acuerdos ministeriales expide directrices para la aplicación de nuevas modalidades de trabajo cuya finalidad es garantizar la salud de los trabajadores y servidores.

Según el Ministerio de Trabajo (2020) el acuerdo ministerial MDT-2020-076 que entró en vigencia el 12 de marzo del 2020, regula al teletrabajo que se desarrolla fuera del lugar de trabajo, con la misma relación laboral entre el empleador y trabajador, no puede ser causal para terminar la relación laboral, este clase de trabajo estará destinado al sector público o privado, con una jornada de trabajo ordinaria o especial, para el sector público es necesario remitir un formulario donde se registre a los trabajadores que optarán por esta clase de trabajo emergente dispuesto en la página web del Ministerio de Trabajo (pp. 3-4).

Otro acuerdo ministerial bajo el número MDT-2020-077, que entró en vigencia el 15 de marzo del 2020 regula la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral solamente para el sector privado, con el fin de proteger el empleo del trabajador y la economía del país. Reduce la jornada de trabajo por un período no mayor a seis meses, y podrá renovarse hasta por seis meses más por una sola ocasión, en cambio la modificación de la jornada laboral puede incluir los sábados y domingos, sin violentar la normativa que existe sobre la jornada máxima., y la suspensión de la jornada será comunicada por el empleador para resguardar la vida de los empleados sin que esto signifique la terminación de su relación laboral, se recuperará la jornada cuando la emergencia haya finalizado (Ministerio de Trabajo, 2020).

También la Asamblea Nacional, con fecha 18 de junio del año 2020, para combatir la crisis sanitaria debido al Covid tuvo que aprobar una Ley Orgánica denominada Apoyo Humanitario, ley que fue publicada el 22 de junio del 2020 en el Registro Oficial Suplemento número 229. La finalidad de este proyecto fue:

Impulsar la reactivación económica y productiva del Ecuador, el ecuatoriano se

convierte el eje principal e importante, la contención y crecimiento de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo... y su ámbito de aplicación es para todo el territorio del Ecuador tanto para el sector público como privado, personas naturales o jurídicas. (LEXISFINDER, 2021, p. 1)

La Ley de Apoyo Humanitario, en su capítulo III, hace referencia sobre las medidas que se han fijado para apoyar la sostenibilidad del empleo. Entre ellas un común acuerdo entre el trabajador y empleador, en forma bilateral y directa, para modificar las condiciones económicas de su relación laboral permitiendo la estabilidad en los trabajos, sin afectar el salario básico de cada sector ya sea por la jornada completa o su proporcionalidad para jornadas reducidas.

En caso de realizarse este acuerdo, los empleados presentarán claramente las razones de haberlo suscrito, informando de esto al Ministerio del Trabajo para que pueda supervisar su cumplimiento. El tiempo de vigencia de este acuerdo es lo que han estipulado y será mucho más importante sobre cualquier otro acuerdo o contrato, en caso de que se lo despida al trabajador que ha firmado el acuerdo, dentro del primer año de la vigencia de esta ley, el empleador deberá indemnizarlo con la última remuneración percibida antes del acuerdo. Si de darse un fraude y se vean afectados de uno o varios acreedores, éstos pueden impugnar el acuerdo.

Asimismo, si un juez supone que existe un delito vinculado al acuerdo celebrado, tiene la obligación de darlo a conocer a la Fiscalía General del Estado para que investigue. De no cumplirse el acuerdo sería sancionada la parte incumplidora mediante el Código de Trabajo y todas las demás normativas vigentes. En caso de que un juez determine que el trabajador fue despedido en forma injustificada porque su empleador utilizó la causal de fuerza mayor o caso fortuito que sirvió para terminar su relación laboral tendrán que indemnizarlo por haber despedido intempestivo esto de acuerdo al Art. 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco (LEXISFINDER, 2021, pp 8-10).

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) en su Art. 19 hace mención sobre la creación de un contrato especial emergente, que en sí, es un contrato individual de trabajo por tiempo definido, destinado a labores productivas o de servicios. Tendrá un plazo máximo de un año y de ser necesario ser renovado únicamente por una sola vez por un año, la jornada de trabajo puede ser parcial o completa, mínimo veinte horas y un máximo cuarenta horas a la semana, pueden ser distribuidas máximo en seis días por semana sin excederse las ocho horas diarias, esto refiriéndose a la remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo a con la jornada pactada.

Tendrán un descanso en la semana con un mínimo de veinticuatro horas consecutivas. En caso de que las horas excedan de la jornada pactada se pagarán tomando en cuenta el Art. 55 del Código del Trabajo. En caso de que el empleador o trabajador den por terminado en forma unilateral el contrato antes de que se cumpla el plazo estipulado en el contrato, al trabajador se le debe cumplir el pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad a los que dice el Código del Trabajo. En caso de que el empleador y trabajador desean continuar su relación laboral, el contrato individual se convertirá en indefinido, con todos los efectos legales del mismo (p. 9).

Otro tema inmerso en la Ley de Apoyo Humanitario es la reducción emergente de la jornada de trabajo. Es decir, si fuere deseo del empleador, éste puede reducir la jornada de trabajo hasta máximo el 50% siempre y cuando demuestre o justifique esta reducción, percibiendo el trabajador un salario de acuerdo a la proporción de las horas trabajadas, no debe ser menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y por lo tanto deberá aportar al Seguro Social, pero en base a la jornada reducida.

La misión del empleador dará aviso al Ministerio de Trabajo a través del SUT de la reducción de la jornada que será de 1 año y renovada por 1 año más. Además, los empleadores no podrán reducir de su empresa el capital social ni podrán repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente, a estos dividendos se los reinvertirán, por lo que es necesario que los empleadores realicen el aumento del capital. De haber despidos, las indemnizaciones y bonificaciones por desahucio, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de haberse dado la reducción de la jornada (LEXISFINDER, 2021, pp. 9-10).

También esta Ley de Apoyo Humanitario dentro de las disposiciones reformativas al Código de Trabajo, establece el teletrabajo a pesar de que ya se lo adoptó mediante decreto ejecutivo, no requiere la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo, es remunerado y utiliza tecnologías de la información y la comunicación, el empleador podrá controlar al trabajador y éste tendrá que emitir reportes de su trabajo realizado y gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales, los empleadores que mantuvieron relaciones de teletrabajo, deberán registrar los correspondientes contratos al sistema SUT (LEXISFINDER, 2021, p. 14).

Además, esta ley establece que el empleador respetará el derecho del teletrabajador a desconexión, en el tiempo que no está obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos, un tiempo de al menos doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas, ni tampoco pueden los empleados molestarlos en días de descanso, cuando hayan pedido permisos o porque hay un feriado anual de los trabajadores. El salario del teletrabajador será pactado entre el empleador y el trabajador de acuerdo a las reglas generales del Código de Trabajo. El empleador está obligado a proveer los equipos, elementos de trabajo e insumos necesarios para el desarrollo del teletrabajo.

El teletrabajo puede desarrollarse de varias formas: la autónoma cuando el trabajador utiliza su domicilio para laborar, también lo hará fuera de la empresa y en ocasiones en la oficina, así mismo podrá desarrollar su trabajo utilizando dispositivos móviles de ayuda de tecnologías de la información y la comunicación; por último podrá laborar dos o tres días de la semana en su domicilio, mientras que el resto del tiempo trabajará en la oficina; esto de acuerdo al convenio entre el empleador y trabajador (Noboa, Peña & Torres, 2021).

1.6. Impacto que tuvo el Covid-19, sobre los derechos laborales del trabajador ecuatoriano

Analizando la promulgación de la Ley de Apoyo Humanitario se podría decir que es una espada de dos filos, a simple vista protege al trabajador y al empleador.

Su Art. 16 que trata sobre los acuerdos para preservar las fuentes de trabajo, da mayor ventaja al empleador que al trabajador, porque en momentos de crisis el empleado con la finalidad de preservar su trabajo a toda costa, acepta firmar cualquier condición que le imponga su patrón, sin darse cuenta que está comprometiendo sus derechos laborales

estipulados en el Art. 326, numeral 2 de la Constitución de la República del Ecuador que menciona "los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrato" (LEXIS, 2022, pág. 101).

Además, el Art. 16 antes mencionado, impone una condición preocupante, que, durante el tiempo de vigencia de este acuerdo, éste es el único que vale así se haya firmado otros acuerdos o contratos, convirtiéndose en una camisa de fuerza para el trabajador, violando nuevamente sus derechos. Amparados en este artículo desde el 22 junio 2020 al 1 abril 2021 se firmaron 4.843 acuerdos para preservar las fuentes de trabajo, supuestamente fueron "empleos salvados", según datos del (Ministerio de Trabajo 2021, p.1).

En cuanto al Art. 19 de la Ley de Apoyo Humanitario que estipula la creación de un contrato especial emergente, le permite al empleador distribuir las horas de trabajo, convirtiéndose en una medida unilateral que vulnera los principios establecidos en el Art. 326 numeral 2 de la Constitución, que trata sobre la irrenunciabilidad y la intangibilidad, dado que el trabajador no tiene ninguna alternativa y se ve forzado ante las circunstancias de recibir una remuneración menor, quebrantando nuevamente sus derechos. A pesar de esto desde el 22 junio 2020 al 1 abril 2021 se han registrado unos 57.793 contratos individuales (Ministerio de Trabajo 2021, p.1), que tienen como falencia el no tener un período de prueba de 90 días y no garantiza el derecho a la indemnización al terminar el contrato antes de lo estipulado, artículo que también transgrede los derechos del trabajador.

Asimismo, este artículo precariza la relación laboral del empleador y trabajador que puede ser utilizada por el empleador para contratar a trabajadores con remuneraciones a menos costos y expone que la opción de distribuir las horas de trabajo en seis días a la semana es contraria a lo dispuesto a la irrenunciabilidad de derechos y al trabajo como un derecho económico.

En cuanto al Art. 20 de la ley recientemente creada que hace referencia a la reducción emergente de la jornada de trabajo, donde el empleador lo podrá hacer por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, hasta un máximo del 50%. Muchos empleadores acogidos a los términos fuerza mayor o caso fortuito, han reducido la jornada de trabajo de sus trabajadores por ende también han disminuido su remuneración impidiendo satisfacción sus necesidades básicas.

Así lo evidencia las cifras publicadas por el Ministerio de Trabajo (2021) entre el 22 junio 2020 – al 1 abril 2021 donde se firmaron unos 57.715 contratos registrados con reducción de jornada (p.1), vulnerando el derecho que se garantiza en el Art. 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) que manifiesta lo siguiente:

El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización. 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. (págs. 17-18)

Y también la reducción de jornada estipulada en el Art. 16 de la Ley de Apoyo Humanitario está en contradicción con el Art. 328 que estipula: "la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia..." (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p.102).

En cuanto al artículo 21 de la Ley de Apoyo Humanitario, sostiene que también va en

contra del principio de progresividad porque elimina la consulta que se debe hacer a los empleadores y trabajadores respecto del período en que deberían acceder a las vacaciones anuales que son pagadas.

Conclusiones

Para contrarrestar la grave crisis económica en tiempos de pandemia, las autoridades gubernamentales crearon la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que ha sido cuestionada por varios sectores sociales, sobre las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo.

Desde los Arts. 16 al 21 de la Ley de Apoyo Humanitario, todos violentan los derechos del trabajador porque benefician muchos más a los empleados que a los trabajadores, yendo en contra de los Tratados Internacionales, la Constitución y demás leyes laborales.

La Ley de Apoyo Humanitario no se ha desarrollado en forma progresiva, a través de normas, jurisprudencia y políticas públicas, sino a través de un decreto de carácter urgente, por tal motivo no puede tener mayor jerarquía que la Constitución, que es una norma suprema sobre cualquier ordenamiento jurídico, por ende, los artículos que van en contra de los derechos del trabajador ganados a lo largo de la historia, deben ser eliminados

La Ley de Apoyo Humanitario, da paso a la precarización, cosa que la Constitución lo prohíbe, la relación laboral del empleador y trabajador debe ser bilateral y directa.

El contrato especial emergente es discriminatorio, porque el empleador impone su voluntad viene a ser un contrato unilateral.

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

Bibliografía

Asamblea Nacional. (14 de 09 de 2021). *www.lexis.com.ec*. Obtenido de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf

Asamblea Nacional. (2015). *Código de Trabajo*. Quito: Ediciones Legales.

Asamblea Nacional. (1 de 10 de 2021). *www.lexis.com.ec*. Obtenido de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf

Corte Constitucional del Ecuador. (2022). <http://portal.corteconstitucional.gob.ec>:. Obtenido de <http://portal.corteconstitucional.gob.ec:8494/FichaCausa.aspx?numcausa=90-20-IN>

- Diario El Comercio. (16 de 04 de 2021). www.elcomercio.com. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/accidentes-laborales-teletrabajo-despidos.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20cifras%20del%20Instituto%20Ecuatoriano,relaci%C3%B3n%20con%20el%20per%C3%ADodo%20previo>.
- Fundación MF. (29 de 09 de 2021). <https://www.fundacionmf.org>. Obtenido de https://www.fundacionmf.org.ar/visor-producto.php?cod_producto=5639
- Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC. (09 de 14 de 2021). <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-julio-2021/>
- LEXIS. (29 de 03 de 2022). www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Masabanda Analuiza, G. I. (2018). *Instrumentos jurídicos aplicables en la contratación individual de trabajo*. Ambato - Ecuador: Consejo Editorial Universitario.
- Ministerio de Trabajo. (1 de 10 de 2020). www.trabajo.gob.ec. Obtenido de https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/ModalidadesContractuales_V3-.pdf?x42051
- Ministerio de Trabajo. (15 de 09 de 2021). <https://www.trabajo.gob.ec/>. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/cifras1abril.pdf?x42051>
- Nekane Balluerka, L., Juana, J. B., & Dolores, H. M. (03 de Junio de 2020). *Las Consecuencias Psicológicas de la Covid - 19 y el Confinamiento*. Obtenido de https://www.ub.edu/web/ub/ca/menu_eines/noticias/docs/Consecuencias_psicologicas_COVID-19.pdf
- Noboa, Peña & Torres. (1 de 10 de 2021). amchamec.com. Obtenido de https://amchamec.com/descargas/BOTW/BOTW_07072020/LA%20LEY%20HUMANITARIA%20EN%20EL%20A%CC%81MBITO%20LABORAL.pdf
- Organización Mundial de la Salud OMS. (30 de Junio de 2020). *Preguntas y respuestas sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19)*. Obtenido de https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public/q-a-coronaviruses?gclid=CjwKCAjwxev3BRBBEiwAiB_PWO6xnTWf6wjPJdOA5Kf0m7rR226xQfj7sVFmpHv7AxDGTKu5WsOeOhoCifsQAvD_BwE
- Universidad Católica de Cuenca. (12 de 09 de 2021). <https://www.ucacue.edu.ec/>. Obtenido de <https://www.ucacue.edu.ec/informate-covid19/que-es-y-como-se-transmite-el-covid19/>