



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**Análisis Del Capítulo De Derechos Laborales De La Ley  
Orgánica De Apoyo Humanitario**

**AUTOR:**

**Henry Roberto Terán Martínez**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de  
Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del  
Ecuador.**

**TUTOR:**

**Saltos Orrala Miguel Ángel**

**Guayaquil, Ecuador**

**2020**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Henry Roberto Terán Martínez**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

**TUTOR**

 Firmado digitalmente  
por MIGUEL ANGEL  
SALTOS ORRALA  
Fecha: 2020.09.15  
22:25:53 -05'00'

f. \_\_\_\_\_  
**Salto Orrala Miguel Ángel**

**DIRECTORA DE LA CARRERA**

f.  \_\_\_\_\_

**Ab. Lynch Fernández María Isabel**

**Guayaquil, a los 29 del mes de agosto del año 2020**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Terán Martínez Henry Roberto**

**DECLARO QUE:**

El Trabajo de Titulación, **Análisis Del Capítulo De Derechos Laborales De La Ley Orgánica De Apoyo Humanitario** previo a la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

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

**Guayaquil, a los 29 del mes de agosto del año 2020**

**EL AUTOR**

f.   
Terán Martínez Henry Roberto



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Henry Roberto Terán Martínez**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis del capítulo de Derechos Laborales de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 29 del mes de agosto del año 2020**

**EL AUTOR:**

f.

**Terán Martínez Henry Roberto**

# REPORTE URKUND

The screenshot shows the URKUND web interface. On the left, document details are listed: 'Documento: PROYECTO DE TESIS TERAN FINAL.doc (D79206024)', 'Presentado: 2020-09-15 16:34 (-05:00)', 'Presentado por: teran.asociados@hotmail.com', 'Recibido: miguel.saltos.ucsg@analysis.orkund.com', and 'Mensaje: TESIS TERAN FINAL. A yellow highlight indicates that 5% of the 21 pages are composed of text from 6 sources. On the right, a 'Lista de fuentes' (List of sources) table is displayed with columns for 'Categoría' and 'Enlace/nombre de archivo'. The sources include links to transparency reports, legal content, a thesis work, a submission PDF, and a document analysis. At the bottom left, document metadata is shown: 'FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLITICAS', 'CARRERA DE DERECHO', 'TEMA: Análisis', 'Del Capítulo De Derechos Laborales De La Ley Orgánica De Apoyo Humanitario', 'AUTOR: Henry Roberto Terán Martínez', 'Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.', and 'TUTOR: Saltos Orrala Miguel Ángel'.

## TUTOR

Firmado digitalmente  
por MIGUEL ANGEL  
SALTOS ORRALA  
Fecha: 2020.09.15  
22:25:53 -05'00'

f. \_\_\_\_\_  
**Saltos Orrala Miguel Ángel**

## AUTOR

f. \_\_\_\_\_  
**Terán Martínez Henry Roberto**

## **AGRADECIMIENTO**

Al Señor Jesucristo, por darme su amor infinito, por darme salud, paciencia, fuerza, fortaleza, perseverancia y sabiduría, por conceder el anhelo de mi corazón, de culminar mi carrera universitaria.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, a Wilson Terán y Jacqueline Martínez, por su amor y su apoyo incondicional, a mis hermanas Cristina y Deisy Terán, por su apoyo incondicional, A mi abuelita Julia Monteros que estás en el cielo.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL  
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y  
POLÍTICAS  
CARRERA DE DERECHO**

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. 

**Dr. JOSE MIGUEL GARCÍA BAQUERIZO  
DECANO**

f. 

**Abg. PAOLA TOSCANINI SEQUEIRA, Mgs  
COORDINADORA DEL ÁREA**

f. 

**Abg. MARIA PAULA RAMIREZ, Mgs  
OPONENTE**



## ÍNDICE

RESUMEN .....	IX
ABSTRACT .....	X
INTRODUCCIÓN .....	2
Formulación del Problema .....	3
Justificación .....	4
Objetivos de la investigación .....	5
Objetivo específico.....	5
¿Para qué se va a investigar? .....	5
CAPÍTULO I.....	6
1.1.- ANÁLISIS DEL CAPÍTULO DE DERECHOS LABORALES DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO .....	6
1.2.- SOSTENIBILIDAD DE LAS FUENTES DE EMPLEO.....	7
1.3.- CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE.....	9
1.4.- REDUCCION EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL.....	11
1.5.- GOCE DE VACACIONES.....	13
1.6.- EL TELETRABAJO .....	14
1.7.- SEGURO DE DESEMPLEO.....	17
1.8.- LA FUERZA MAYOR .....	19
CAPÍTULO II.....	22
2.1.- ANÁLISIS DE INCOSTITUCIONALIDAD DE LA LEY HUMANITARIA	22
2.2.- ANÁLISIS DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 16 DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO. ....	22

2.3.- ANÁLISIS DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 18 NUMERAL 3 DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO.....	24
2.4.- ANÁLISIS DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 19 EN SU INCISO QUINTO DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO.....	25
2.5.- ANÁLISIS DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 20 DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO .....	26
CONCLUSIONES .....	28
BIBLIOGRAFIA.....	30

## RESUMEN

El mundo está viviendo una crisis sanitaria a causa de un virus llamado COVID-19, proveniente de la ciudad de Wuhan, China, la expansión del virus ha causado millones de infectados y de muertos, a causa de esto el planeta se ha paralizado, y el Estado ecuatoriano no ha sido la excepción, ya que se han registrado casos de la enfermedad del COVID-19, por este motivo, el Presidente de la República del Ecuador el señor Lenín Moreno Garcés, por medio del decreto ejecutivo No.1017, declaró estado de excepción, con esto limitó la movilidad humana en todo el territorio ecuatoriano, a excepción de trabajadores esenciales, con esto muchas empresas pararon la producción de su trabajo y los empleados no pudieron trabajar, de esta manera causando despidos de trabajadores muchos de ellos de manera injustificada, otras empresas quebradas por el motivo del estado de excepción a causa de la pandemia. Es en ese contexto que se crea la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, presenta por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, en el Capítulo III que se titula “Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo”, este capítulo, habla de reducir las horas de trabajo y de sueldo, siempre y cuando se justifique el mal estado financiero de la empresa, fuerza mayor, habla de los acuerdos entre empleador y trabajador, no repartición de utilidades, invertir en la empresa las utilidades; crea un nuevo contrato emergente, el goce de vacaciones dependerá únicamente del empleador, se pone en la ley por primera vez el teletrabajo como un trabajo formal y remunerado, adecua el seguro de desempleo de acuerdo a la realidad actual, prioriza el trabajo a profesionales de la salud, incentivo de políticas públicas, en base a concurso de méritos y oposición ellos serán declarados ganadores y se les entregara nombramiento definitivo.

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

## ABSTRACT

The world is living a health crisis due to a virus called COVID-19, coming from the city of Wuhan, China, the expansion of the virus has caused millions of infected and deaths, because of this the planet has been paralyzed, and Ecuador has not been the exception and have been register hundreds of cases of the COVID-19 disease, for this reason, the President of the Republic of Ecuador, Mr. Lenín Moreno Garcés, through the executive decree No. 1017, declared A state of exception, with this restricted human mobility throughout the Ecuadorian territory, except for essential workers, with this many companies stopped the production of their work and the employees could not work, causing dismissal of workers, many of them from unjustifiably, other companies bankrupt due to the state of emergency due to the pandemic. It is in this context that the Organic Law of Humanitarian Support is created to combat the health crisis derived from Covid-19, it aims to establish humanitarian support measures, necessary to face the consequences derived from the health crisis caused by COVID-19, In Chapter III entitled "Measures to support the sustainability of employment", this chapter talks about reducing working hours and wages, as long as the poor financial state of the company is justified, force majeure, it talks about the agreements between employer and worker, no profit sharing, investing profits in the company; creates a new emerging contract, the enjoyment of holidays will depend solely on the employer, teleworking is put into law for the first time as a formal and paid job, adjusts unemployment insurance according to current reality, prioritizes work for professionals health, public policy incentive, based on merit and opposition contest, they will be declared winners and will be given a final appointment.

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

## INTRODUCCIÓN

En el mes de diciembre del año 2019, hubo un brote epidémico de neumonía de causa desconocida en Wuhan, provincia de Hubei, país de China; la rápida expansión de esta enfermedad hizo que la Organización Mundial de la Salud, el 30 de enero de 2020, la declarara como una emergencia sanitaria de preocupación internacional, basándose en el impacto que el virus podría tener en países subdesarrollados con menos infraestructuras sanitarias, ya para la fecha 11 de marzo la enfermedad se hallaba ya en más de cien territorios a nivel mundial, por ese fue reconocida como una pandemia por la OMS. Para fecha 29 de febrero del año 2020 la ministra de Salud Pública, Catalina Andramuño, dio a conocer que teníamos el primer caso por COVID-19, un caso importado desde España. Con el fin de precautelar la salud de los ecuatorianos el día 16 de marzo, el Presidente de la República, el Licenciado Lenín Moreno Garcés, a través de una cadena nacional, declaró el estado de excepción por medio del Decreto N.1017, (Registro Oficial suplemento No. 163) en todo el territorio ecuatoriano, con el propósito de contener la transmisión del coronavirus (COVID-19). Con este decreto ejecutivo, de la noche a la mañana dejaron de funcionar muchas empresas y los trabajadores de las mismas ya no pudieron cumplir con su régimen laboral, por este motivo muchos empresarios no sabían cómo proceder con sus trabajadores, a medida que pasaba el tiempo unos empresarios buscaron la manera de conservar sus negocios, buscar una manera que no quiebren, sustentarse en el Código de Trabajo para de esta manera preservar el empleo de los trabajadores o por ende despedir o desvincular de sus empleos a los trabajadores, algunos empleadores se acogieron a la reducción de jornada laboral, otros a la suspensión de jornada laboral, pero otros empresarios comenzaron a ampararse en el artículo 169 numeral 6 del Código Laboral que habla de la terminación del contrato a causa del caso fortuito o fuerza mayor, lo cual causó muchos despidos de trabajadores, en ciertos casos empresarios de buena fe hicieron lo posible para preservar el empleo de sus trabajadores, pero algunas empresas quebraron y tuvieron que despedir a sus empleados porque no pudieron soportar más la crisis económica ocasionada por la pandemia del

COVID-19; pero también hubo el mal empresario que aprovechó este artículo para despedir intempestivamente a trabajadores con más de 20 años de trabajo y con eso vulnerando sus derechos como trabajadores, es en este contexto que se crea la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19”, que promueve establecer las medidas necesarias para mitigar la crisis derivada a causa del COVID-19, promueve crear la reactivación económica y productiva de las empresas y la sostenibilidad del empleo, con acuerdos entre empleadores y trabajadores, una nueva modalidad de contrato emergente, reducción de horas y sueldos a los trabajadores, legaliza el teletrabajo y lo tipifica en la Ley laboral, ofrece garantía de empleo a los trabajadores de la salud, que en base a concurso de méritos y oposición ellos serán los ganadores de los concursos y se les entregara nombramientos permanentes, con esto dándoles estabilidad laboral.

### **Formulación del Problema**

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

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

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

De esta manera, esta crisis sanitaria y el decreto presidencial 1017, afectó a empresas y a los trabajadores.

### **Justificación**

En el Ecuador dentro de todo el territorio nacional se ha incrementado los despidos en el sector privado y público, a causa de la crisis humanitaria ocasionada por pandemia del coronavirus COVID-19, los empleadores viendo esta crisis económica, han visto la salida legal, aplicando el Artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, que habla de la fuerza mayor y el caso fortuito, otros empleadores con el fin de preservar a sus empleados han utilizado el Artículo 47.1 del Código de Trabajo, que habla acerca de la disminución de la jornada laboral hasta un 25% y por ende la reducción del sueldo del trabajador, pero que el aporte al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) sea del 100% y otros se han acogido a la suspensión laboral remunerada, en base a los Acuerdos Ministeriales del Ministerio de Trabajo emitidos por el gobierno en este tiempo de crisis sanitaria. Es necesario realizar un análisis profundo acerca de la propuesta que hace la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en su Capítulo III, titulado "Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo" en este sentido, podremos profundizar si los artículos mencionados ayudan a la sostenibilidad de los empleos y se ajusta a la realidad económica y social, en base a la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, crisis que se ha visto ahondada gracias a las medidas restrictivas y económicas implementadas por el gobierno nacional, esta investigación nos ayudará para poder guiar tanto a profesionales del Derecho, estudiantes, también a los empleadores y trabajadores, para que puedan conocer la norma legal y puedan aplicarla, y

con eso no incurran en ninguna irregularidad e ilegalidad en caso de que tengan que aplicarlas a la realidad social y económica del país.

### **Objetivos de la investigación**

Analizar el capítulo III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, con la revisión de la literatura académica, para determinar la constitucionalidad de esta parte de la ley.

### **Objetivo específico**

Revisión de doctrina y jurisprudencia relacionada con los principios del derecho laboral.

### **¿Para qué se va a investigar?**

Para que el conocimiento que se adquiriera en esta investigación sirva como guía tanto a profesionales del derecho como a empleadores, trabajadores privados, estudiantes de derecho y a todas las personas en general.



## **CAPÍTULO I**

### **1.1.- ANÁLISIS DEL CAPÍTULO DE DERECHOS LABORALES DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO**

La Asamblea Nacional, de conformidad con las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, discutió y aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del Covid-19. En sesión de 18 y 19 de junio de 2020, el Pleno de la Asamblea Nacional conoció y se pronunció sobre la objeción parcial de la referida Ley, presentada por el señor licenciado Lenín Moreno Garcés, Presidente Constitucional de la República. Por lo expuesto, y tal como dispone el artículo 138 de la Constitución de la República del Ecuador y el artículo 64 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, acompañó el texto de esta ley para que se publicara en el Registro Oficial.

Esta Ley tiene por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo.

La Ley de Apoyo Humanitario, se creó para que se pueda ayudar a las empresas y a los trabajadores, porque muchas empresas comenzaron a quebrar, y resultado de eso los trabajadores fueron despedidos, pero muchos empresarios vieron la oportunidad de despedir a los trabajadores sin liquidarles o con liquidaciones mínimas amparados en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, que habla de la fuerza mayor, por esta razón se crea una Ley donde prevalecen los acuerdos a costa de la violación de la Ley laboral.

## **1.2.- SOSTENIBILIDAD DE LAS FUENTES DE EMPLEO**

Una de las primeras herramientas que nos trae la Ley de Apoyo Humanitario, es el tema de los acuerdos para la preservación de las fuentes de trabajo, esta norma, que se encuentra en su artículo 16 de alguna manera cambia, dice que por la pandemia, por la situación calamitosa que está viviendo el país, pueden las empresas y los trabajadores en conjunto, el uno o el otro, proponer estos acuerdos con el objetivo de cambiar las condiciones económicas, debemos tomar en cuenta que la rebaja de sueldo, está ligada a mantener el mismo horario, esto hay que tenerlo muy claro.

Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas. Este tipo de acuerdos no puede firmarse y no puede hacerse sin un sentido, sino que necesariamente la empresa, es la que pide justificar, es decir que tiene que indicar, tiene que explicar cuál es su situación económica, que la única forma prácticamente de salir adelante sería la celebración de este tipo de acuerdos, como se mencionó anteriormente, es algo que no se tenía en la legislación laboral y que ahora estaría incorporándose esta herramienta.

### **¿Quiénes pueden proponer los acuerdos laborales?**

1. Tanto el empleador como el trabajador
2. Tiene que ser algo firmado de mutuo acuerdo, debería ser reconocido con una herramienta que la conocemos en el derecho laboral como Adendum, un acuerdo modificadorio de un acuerdo principal.
3. La empresa tiene que presentar esos sustentos económicos y la necesidad que tiene de suscribir estos acuerdos.
4. Una vez que se firmen estos acuerdos bilaterales, estos prevalecen sobre cualquier otro acuerdo, contrato, adendum que hayan tenido antes.
5. Una de las limitantes que establece, que si bien se pueda acordar esta rebaja de sueldo, la rebaja nunca puede ser menor al salario básico o al

salario sectorial, por ejemplo pensemos que una secretaria contratada con un sueldo de seiscientos dólares (USD600.00), llega a un acuerdo rebaje el sueldo pero esa rebaja no puede ser menor a los cuatrocientos cuatro dólares (USD404.00) que el sueldo básico sectorial de una secretaria, pero eso no significa que se le van a rebajar las horas.

Sí por algún motivo la rebaja de sueldo se da de todas maneras un trabajador que gana el sueldo básico, esta rebaja de sueldo tiene que ser acompañada con la rebaja de horas o con reducción de jornada laboral, y esto tiene que ser informado, tiene que ser comunicado al ministerio del trabajo a través del Sistema Único de Trabajo (SUT). El registro de los acuerdos podrá realizarse a partir del 31 de julio de 2020. El empleador deberá actualizar los datos del trabajador en el Sistema Único del Trabajo (SUT), conforme el acuerdo que se suscriba, siendo esta información responsabilidad exclusiva del empleador. El Ministerio del Trabajo realizará el control y verificación del cumplimiento de los acuerdos según lo establecido en Ley de Apoyo Humanitario, en base al acuerdo ministerial 132, el 15 de julio del 2020.

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

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

### **Condiciones mínimas para la validez de acuerdos**

1. Un antecedente que nos hable de los estados financieros y de la situación económica de la empresa que justifique el porqué del adendum
2. Que se realice una utilización eficiente de recursos de la empresa

3. Si se celebra este acuerdo, en el ejercicio económico con el que fue firmado y es aplicable no se podrá distribuir dividendos entre socios o accionistas.
4. Acuerdo bilateral y directo entre empleador y trabajador.
5. Si se logra un acuerdo con la mayoría de trabajadores los acuerdos son obligatorios para todos y oponibles a terceros
6. Si no se logran los acuerdos con la mayoría puede iniciar el proceso de liquidación del negocio.
7. Uso doloso de recursos de la empresa es causal de quiebra fraudulenta.

### **1.3.- CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE**

Este tipo de contrato es una resurrección a los contratos a plazo fijo, ya que en la actualidad en la ley laboral los tipos de contratos son indefinidos una vez que se pasa el periodo de prueba.

Este contrato nos dice que por la emergencia se pueden contratar nuevos trabajadores y a estos contratos se les puede poner un plazo. Lo que se tiene que justificar es lo siguiente:

1. Requerir contratar a este personal para buscar la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos para la empresa, para nuevas inversiones o líneas de negocio, para la provisión de nuevos servicios.
2. Celebrar este tipo de contratos para ampliaciones o extensiones de mi negocio por ejemplo crear nuevas sucursales.
3. Incremento de oferta de mis bienes o servicios, bien sea por una mayor demanda de los ya existentes.
4. Tienen plazo máximo de un año al decirnos un plazo máximo de un año esto quiere decir que yo puedo hacer un contrato por unos seis meses y luego de eso poder renovarlo por otros seis meses por una sola vez.
5. Este contrato puede ser por jornada completa que es cuarenta horas, o también por una jornada parcial de mínimo veinte horas, es decir no puedo hacer este tipo de contratos para contratar por diez horas a la semana o quince horas a la semana, no, mínimo veinte horas a la

semana, pero este tipo de contrato da una cierta flexibilidad para contratar el personal entre jornada completa y está media jornada o jornada parcial. (art.19 inciso 3)

6. Las jornadas de trabajo no van a hacer específicamente de cinco días y de dos de descanso, que pueden ser jornadas de trabajo de hasta seis días, pero que, por supuesto las jornadas laborales no pueden superar las ocho horas, si se llega a superar estas ocho horas se tendrán que pagar como horas normales suplementarias o extraordinarias, este tipo de contratos tampoco tendrán dos días de descanso continuos que nos traían contemplada en la Ley, sino de un día.
7. Este tipo de contrato va a tener todos los beneficios de ley como cualquier tipo de contrato, pero de manera proporcional a las horas de trabajo.

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

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

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

### **Terminación del contrato especial emergente**

El contrato termina por las siguientes causas:

1. Al terminar el plazo del contrato
2. Por acuerdo entre empleador y trabajador
3. Por decisión unilateral del empleador, en este caso el empleador tendrá que pagar como indemnización las remuneraciones pendientes que

faltaren para terminar el contrato, si cabe desahucio, tendrá que calcular desahucio también y los demás beneficios de Ley.

4. Este contrato una vez que se ha renovado por una sola vez, y lo quiero mantener, entonces el contrato se vuelve un contrato indefinido.

#### **1.4.- REDUCCION EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL**

En el Acuerdo Ministerial 077-2020, emitido por el Ministerio de Trabajo, y también en el Artículo 47.1 del Código del Trabajo, se regula la reducción de la jornada laboral hasta un 25%, esta Ley cambia este principio, porque nos dice que la jornada puede reducirse hasta un 50%, pero la remuneración no puede ser menor al 55% de la remuneración que se venía recibiendo; por ejemplo:

Si el sueldo mensual por trabajar ocho horas diarias, fuera de cuatrocientos dólares (USD400.00), Puedo reducir la jornada laboral hasta un 50% y, pero el salario será doscientos veinte dólares (USD220.00), que representa el 55% de la remuneración.

Recordemos que de acuerdo al sueldo que los empleados van a percibir se calculará cual va a ser el aporte a la Seguridad Social de acuerdo a este ejemplo el empleado recibiría de manera efectiva los doscientos dólares, se puede entender que el legislador hizo esta diferencia para que se pueda reducir hasta el 45% la remuneración por que en el caso extremo de que se reduzca hasta el 50% las horas de trabajo, por lo menos reciba el 55% del sueldo neto que venía recibiendo.

El Código Civil en su Art. 30 señala que: *“Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público etc. (Código Civil del Ecuador codificación 10, 2019).*

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

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

Nájera Martínez menciona que “la reducción de la jornada de trabajo puede ser considerado como una causa de retiro grave” (2009). La Comisión Nacional de los Derechos Humanos, en su libro Los derechos humanos Laborales nos dice “Además, estos derechos poseen un carácter progresivo, ello quiere decir que, una vez alcanzado un determinado nivel o estándar, la protección que brinda este derecho debe avanzar y ampliarse, evitándose regresiones o retrocesos” (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017). Como se mencionan que la reducción de la jornada de trabajo puede ser considerada inconstitucional debido a que existe una vulneración del principio de progresividad de derechos y la prohibición de regresividad que se encuentra contemplado en el artículo 423 numeral 3 de la Constitución de la República del Ecuador, o en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Organización de los Estados Americanos | OEA, 1969), y en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económico Sociales y Culturales (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1966), que constituye un planteamiento fundamental en la defensa de los derechos laborales frente a nuevos escenarios en los que se desenvuelve la relación del trabajo y los retos a los que se enfrenta el Derecho del Trabajo, en el cual no podría existir un retroceso en derechos

sino más bien a futuro se deben ampliar o extender su protección y aplicación.

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

### **1.5.- GOCE DE VACACIONES**

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

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

Si bien se entiende que el goce de vacaciones es un derecho que se adquiere una vez que se ha cumplido un año de trabajo; también se tiene que entender que las fechas de goce también debían de ser de mutuo acuerdo. La Ley de Apoyo Humanitario modifica ese concepto porque nos dice que por los próximos dos años es decir entenderíamos que por el año 2020 y 2021, es el empleador quien de una manera unilateral, podrá establecer el periodo vacacional, y adicionalmente dice que por decisión del empleador igual de manera unilateral se pueden compensar las vacaciones con los días de inasistencia, como vacaciones devengadas, es decir mucha gente, muchas empresas que estuvieron aplicando esto y ahora esto



también ya sería que se puede aplicar de manera legal y con total confianza es decir imputar los días que no se laboraron por pandemia a vacaciones, esto ya está recogido en esta Ley de apoyo humanitario.

## **1.6.- EL TELETRABAJO**

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

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

Artículo (...).- Del teletrabajo.- El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera.

Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente artículo.

Los trabajadores que prestan servicios de teletrabajo gozarán de todos los derechos individuales y colectivos, así como beneficios sociales contenidos en este Código, cuyas normas les serán aplicables en tanto no sean incompatibles con las contenidas en el presente artículo (Registro Oficial, 2020).

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

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

### **Tipos De Teletrabajo**

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

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

Con esto podemos ver que el teletrabajo vino para quedarse y consagrarse como la modalidad preferencial de trabajo sobre todo en estas épocas de pandemia. Las nuevas tecnologías de la información y comunicación están transformando la forma de desarrollar la prestación laboral. La tecnología se está caracterizando por la integración de las nuevas formas de comunicación en todos los ámbitos de trabajo, así como en la aparición de nuevas fórmulas de teletrabajo que permiten estar conectados en todo momento sin necesidad de acudir físicamente al centro de trabajo.

### **Tiempo de desconexión del trabajador**

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

## **1.7.- SEGURO DE DESEMPLEO**

El seguro de desempleo está vigente desde el año 2016, pero en estos tiempos de emergencia sanitaria el tiempo para acceder al seguro de desempleo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) a causa de la pandemia se ha modificado. El afiliado que solicita el servicio debe tener, al menos, 10 días cesante. Ante la crisis económica, el Gobierno anunció que el tiempo mínimo de desempleo será de diez días (10 días). La medida forma parte del programa del Estado, cuyas líneas generales se presentaron el pasado 10 de abril.

Además, el Ejecutivo plantea ampliar la cobertura a los afiliados sin relación de dependencia y a los afiliados voluntarios residentes en Ecuador. Para aplicar a este beneficio, el primer requisito es que los trabajadores en relación de dependencia hayan sido removidos de sus cargos por causas ajenas a su voluntad. No aplica cuando se trata de renunciaciones voluntarias. El trámite se lo puede hacer mediante la página web del IESS. El afiliado debe tener registradas, como mínimo, 24 aportaciones (las 6 últimas consecutivas).

Una vez aprobada la solicitud, la persona recibirá a su cuenta bancaria, por cinco meses, el equivalente al 70% del salario básico unificado (USD 280). A esto se suma un monto variable de los recursos que el afiliado disponga en su cuenta individual de cesantía. Esta podrá aplicar siempre y cuando el dinero no esté como garantía de créditos quirografarios.

Es este seguro de desempleo una norma que viene de alguna manera a reemplazar a la cesantía y entonces el seguro de desempleo es algo que yo lo puedo cobrar en la medida que pierdo el trabajo siempre y cuando la pérdida del trabajo no sea por renuncia o por acuerdo de las partes, que son sinónimos para la parte laboral, pero de manera temporal esta Ley hace una reforma y nos indica que no importa porque causal yo perdí el trabajo, si perdí mi trabajo, en los meses de abril, mayo, junio y julio, puedo hacer el reclamo, puedo hacer el pedido al IESS, de mi seguro de desempleo.

## **Requisitos para acceder al seguro de desempleo**

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

- Acreditar veinte y cuatro aportaciones acumuladas y no simultáneas en relación de dependencia, de las cuales al menos 6 deberán ser continuas e inmediatamente anteriores a la contingencia;
- Encontrarse en situación de desempleo por un período no menor a diez (10) días;
- Realizar la solicitud para el pago de la prestación a partir del día octavo de encontrarse desempleado, y hasta en un plazo máximo de 45 días posteriores al plazo establecido en este literal;
- No ser jubilado; y,
- Debe verificarse previamente el aviso de salida registrado por el Empleador en el IESS.

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

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

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

### **1.8.- LA FUERZA MAYOR**

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

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

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

Por regla general ha existido una errónea interpretación de los presupuestos del art. 169, numeral 6 por parte de los abogados en libre ejercicio. Insisto en que se debe probar: “... por regla general ha existido una errónea interpretación de los presupuestos del art. 169, numeral 6 por parte de los abogados en libre ejercicio. Insisto en que se debe probar: 1.- la imposibilidad de continuar con el negocio. 2.- Que la imposibilidad sea producto de un evento extraordinario (caso

fortuito o fuerza mayor) no atribuible al empleador, ni aun previéndolo, 3.- cierre definitivo de la actividad del negocio..." (A. López, Jueza de Trabajo, comunicación personal 03 de agosto 2017).

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

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

1. Registrar en el Sistema Único de Trabajo (SUT); los fundamentos que sustenten la terminación del contrato individual de trabajo; la información registrada será responsabilidad exclusiva del empleador. Los empleadores que no realicen este registro, serán sancionados de conformidad con el artículo 7 del Mandato Constituyente 8.
2. Notificar al trabajador, la terminación del contrato individual de trabajo por cualquier medio de notificación contemplados en las normativas legales vigentes. El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la ley.

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

La Ley de Apoyo humanitario nos trae una norma interpretativa, y en ese estado la Asamblea Nacional, ha definido que para aplicar de manera correcta la fuerza mayor debe haber dos circunstancias, primero imposibilidad de realizar el trabajo, y segundo tiene que estar relacionada esta imposibilidad de trabajo con un cese total y definitivo de la actividad

económica, si no hay el cese total y definitivo no queda configurada la fuerza mayor y la aplicación de esto.

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

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

#### DISPOSICIONES INTERPRETATIVAS

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



## **CAPÍTULO II**

### **2.1.- ANÁLISIS DE INCOSTITUCIONALIDAD DE LA LEY HUMANITARIA**

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

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

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

### **2.2.- ANÁLISIS DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 16 DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO.**

De los acuerdos para preservación de las fuentes de trabajo, los empleadores y trabajadores de común acuerdo podrán modificar las condiciones económicas de la relación laboral.

El contrato de trabajo, si bien es un acuerdo entre empleador y trabajador, son acuerdos que no se encuentran igualdad condiciones, es muy difícil que el trabajador quiera llegar a un acuerdo para que le bajen el sueldo, como como podemos ver en el artículo se está contradiciendo con el artículo 82 del código de trabajo que dice "La revisión anual del salario básico se

realizará con carácter progresivo hasta alcanzar el salario digno de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de la República y en el presente Código” (Código de Trabajo, 2020) y es inconstitucional de acuerdo al artículo 11 numeral 4 y 8 de la Constitución de la República del Ecuador, que dice:

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

4. Ninguna norma jurídica podrá restringir el contenido de los derechos ni de las garantías constitucionales.

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 , 2020).

El artículo 326 numeral 11 de la propia Constitución, dice: “Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente” (Constitución de la República del Ecuador , 2020).

Así tenemos, que los derechos de los trabajadores son progresivos, y que ningún decreto, norma o Ley pueden ser válidos si eso hace que los trabajadores renuncien a sus derechos laborales. De ninguna manera se debería permitir que se lleguen acuerdos en los que se reduzcan las horas de trabajo, con el objetivo de bajar los sueldos, ya que eso afecta a la economía de los trabajadores, no se llega a la canasta básica, con esto afectando no solo al trabajador sino a todo su entorno familiar, creando con esto muchos problemas de salud, familiares, incluso judiciales cuando el trabajador mantiene juicios de alimentos o tiene algún familiar enfermo, entonces si bien por la pandemia se trata de salvaguardar en algo las fuentes de empleos, creo que el gobierno pudo tomar mejores decisiones en el manejo de la pandemia, y no con eso perjudicando a la clase trabajadora. Este artículo claro que es inconstitucional porque viola el derecho al trabajo

### **2.3.- ANÁLISIS DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 18 NUMERAL 3 DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO**

“En caso de que se alcancen acuerdos con la mayoría de los trabajadores y el empleador, serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores que no los suscriban y oponibles a terceros. En el caso de negociación del contrato colectivo vigente, el acuerdo se suscribirá entre los representantes legítimos de los trabajadores y el empleador” (Ley de Ayuda humanitaria , 2020). Es inconstitucional ya que contradice lo que dice el artículo 33 de la Constitución Política de la República del Ecuador.

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 (Constitución Política de la República del Ecuador, 2020).

No podemos decir que los acuerdos deban ser obligatorios, estaríamos vulnerando la libertad de escoger o aceptar de forma agradable con la seguridad que vamos a tener un trato digno, pensar que a veces en el sentido colectivo se van a violentar no el trabajo de una persona sino de un grupo de personas, que incluso si alguno de ellos no quiere firmar el acuerdo queda automáticamente ligado al trabajo por el acuerdo que puede llegar a la mayoría, y por la crisis sanitaria se puede entender que se realicen estos acuerdos pero lo que no puedo concebir es la violación a las normas constitucionales que tiene la Ley de Apoyo Humanitario, que deja a los trabajadores en manos de empleadores que pueden ser o no ser justos.

## **2.4.- ANÁLISIS DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 19 EN SU INCISO QUINTO DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO.**

Artículo 19 de la Ley de Apoyo humanitario, en su inciso quinto indica que “Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario , 2020).

Este artículo es inconstitucional por que contradice a la Constitución de la República en su artículo 327, en los cuales prohíbe el trabajo por horas y que afecte los derechos de los trabajadores, cuando la misma ley laboral dice que los contratos individuales son indefinidos, de esa manera si hacen un daño al trabajador, cuando se le quita el derecho de ganar lo justo e incluso lo mínimo que se podría ganar, pero se entiende que es por la pandemia, pero también se nos dice en la Constitución de la República que ninguna norma, ley, o acuerdo pueden violentar lo que dice la constitución, pero hasta mientas se siguen vulnerando los derechos de los trabajadores.

**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 (Constitución Política del Ecuador, 2020).

La modalidad de contrato emergente no contempla el pago por despido intempestivo, establecen un tiempo determinado que es un año con ampliación de una sola vez por el mismo periodo de tiempo, que no tiene la

característica de indeterminado, es así como se termina de vulnerar y precarizar los derechos de los trabajadores, contrato a plazo fijo, contrato por horas, y horarios de trabajo de 6 días.

## **2.5.- ANÁLISIS DE INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 20 DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO**

“De la reducción emergente de la jornada de trabajo. - Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida.

Esta reducción podrá aplicarse hasta por un año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez (Humanitario, 2020). En el artículo 47.1 del Código de Trabajo vemos que ya nos habla de una forma de reducción de la jornada laboral y de sueldo hasta un 25% pero el pago al IESS se tenía que realizar como si no se hubiera dado está reducción de sueldo, esto ayuda a la empresa a salir de la crisis, incluso da un tiempo de seis meses para que la empresa se normalice y siga con sus actividades normales, pero es por esa razón que no se logra entender el verdadero sentido de reducir más el tiempo la jornada laboral, si con esto lo que se logra es la reducción de sueldo y la vulneración de los derechos laborales establecidos en la Constitución de la República del Ecuador en su artículo Art. 276 que dice:

“El régimen de desarrollo tendrá los siguientes objetivos:

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” (Constitución de la República del Ecuador, 2020).

Como podemos ver en este artículo de la Constitución no se está creando un sistema digno, ni sostenible, no muy justo y sobre todo no ha generado trabajo digno y estable, con esto solamente se ha creado precarización laboral en pretexto de unos acuerdos con el fin de precautelar el trabajo, violando principios constitucionales y violando lo escrito en el código laboral.

## CONCLUSIONES

El capítulo III de la Ley de Apoyo Humanitario, se refiere a las medidas que se pueden tomar para apoyar la sostenibilidad del empleo. Por tal motivo, se plantea acuerdos entre trabajadores y empleadores para modificar las condiciones económicas de la relación laboral con el objetivo principal de preservar las fuentes de trabajo y garantizar la estabilidad de los trabajadores siempre y cuando no vulneren los derechos de los trabajadores y tampoco al salario básico unificado o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en casos de jornadas reducidas.

Para esto es muy fundamental la intervención del Ministerio de Trabajo, ya que debe emitir las directrices para que estos acuerdos sean legales y no vulneren los derechos de la parte del empleador hacia los trabajadores.

En esta Ley de Apoyo Humanitario de acuerdo al análisis que se ha realizado los artículos de esta Ley, vimos que vulneran los derechos de los trabajadores, se entiende que por la crisis humanitaria que vivimos se trató de buscar las maneras de sostener el empleo, no es posible entender a los señores asambleístas a sabiendas que esta Ley en los artículos 16, 18, 19, y 20, de la Ley de Apoyo Humanitario, han vulnerado la norma constitucional violando principios constitucionales como son los de irrenunciabilidad, porque han renunciado al derecho de reclamar la libertad de elegir, libertad de ganar un salario digno un salario justo, libertad viendo como violan sus principios pro Operarium, como violan sus derecho a la intangibilidad les quitaron los derechos ganados, volver a un retroceso, si bien se le puede atribuir que ciertas reformas si lograron por lo menos parar el despido por fuerza mayor, los acuerdos de baja de sueldos y recorte de horas laborables lograron en algo sostener el empleo, pero no de la manera que se esperaba, vacaciones unilaterales devengadas, contratos emergentes, se crearon nuevos requisitos para poder cobrar el seguro de desempleo a todas las

personas que perdieron el empleo durante los meses de abril, mayo, junio, julio del año 2020.

El problema de esto fue que no modificaron en el número de aportaciones para el cobro del seguro, eso quiere decir que hubo mucha gente que se quedó sin trabajo y no cumplió con las 24 aportaciones del IESS, y no pudieron cobrar su seguro, lo bueno de esta ley es que por primera vez el Teletrabajo fue tipificado y reconocido como un trabajo formal con los mismos derechos de cualquier trabajo presencial, y con eso vimos como el teletrabajo es una forma de organización laboral, que ha logrado preservar muchos trabajos y las empresas que pudieron acomodarse con este nuevo sistema se dieron cuenta que no hace falta estar presente en un lugar específico para poder trabajar y crear nuevas fuentes de empleo por este método virtual y tecnológico. En fin, la ley humanitaria podemos ver que es una Ley temporal que se adaptó a lo inesperado, y que incluso para que se pueda cumplir con las directrices de esta Ley, se tuvieron que violar principios laborales y normas constitucionales.

Esperemos que una vez que pase esta crisis sanitaria se pueda devolver a los trabajadores sus derechos que lo han luchado por muchos años, y que sus gobernantes puedan poner las leyes que realmente garanticen los derechos constitucionales y los principios laborales para así garantizar su bienestar si bien a mi forma de ver el contrato por horas es bueno, debería normarse de mejor manera, para que las personas no tengan un solo trabajo si no que puedan tener mas de un trabajo pero los cuales deban cumplir con todo lo que dice la ley laboral y así se pueda generar mas empleo y se pueda tener mayores ingresos para los trabajadores.



## BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea General de las Naciones Unidas. (16 de diciembre de 1966). Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Nueva York, Estados Unidos.
- Código Civil del Ecuador, codificación 10. (08 de julio de 2019). Registro Oficial Suplemento 46 de 24-jun.-2005.
- Código Laboral . (22 de junio de 2020). Estipulación de sueldos y salarios. *Revision del salario básico*. Ecuador: Lexis Finder.
- Código Laboral. (22 de junio de 2020). contrato tipo y excepciones. *art: 14*. Ecuador: Lexis Finder.
- Constitución de la Republica del Ecuador . (12 de marzo de 2020). El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:. *Art.-11*. Ecuador: Lexis Finder.
- Constitucion Política de la República del Ecuador, 20-oct.-2008, R. O. (12 de marzo de 2020).
- El Español. (4 de 02 de 2020). *Cuáles son los requisitos para cobrar el paro: duración y cuantía (2020)*. Obtenido de [elespanol.com/como/requisitos-cobrar-paro-duracion-cuanta/464703774\\_0.html](https://elespanol.com/como/requisitos-cobrar-paro-duracion-cuanta/464703774_0.html)
- Humanitario, L. d. (22 de junio de 2020). Reduccion Emergente de la jornada de trabajo. Ecuador: Lexis Finder.
- Humanos, C. N. (2017). *Los Derechos Humanos Laborales*. México: Grupo Comercial e Impresos Cóndor, S. A.
- INEC. (1 de MAYO- JUNIO de 2020). *ECUADORENCIFRAS*. Obtenido de ENCUESTA NACIONAL DEL EMPLEO MAYO JUNIO: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-telefonica/>
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario . (22 de junio de 2020). Contrato especial emergente. Ecuador: Lexis Finder.

- Martínez., L. A. (2009). *DERECHO LABORAL*. México, México: Unidad de Estudios Superiores de la Paz. Obtenido de <http://www.tesoem.edu.mx/alumnos/cuadernillos/2009.022.pdf>
- OMS. (30 de DICIEMBRE de 2019). *CORONAVIRUS*. Obtenido de <https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019>
- Organización de los Estados Americanos | OEA. (22 de Noviembre de Suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969,). *Convención Americana de los Derechos Humanos. Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos*. San José, Costa Rica.
- pge.gob.ec. (10 de 8 de 2020). *pge.gob.ec*. Obtenido de [http://www.pge.gob.ec/images/2017/publicaciones/COMPENDIO\\_FALLLOS\\_Y\\_RESOLUCIONES\\_2016.pdf](http://www.pge.gob.ec/images/2017/publicaciones/COMPENDIO_FALLLOS_Y_RESOLUCIONES_2016.pdf)
- Torres, G. C. (febrero de 2018). *Definición Básica de Inconstitucionalidad*. Obtenido de Diccionario Social | Enciclopedia Jurídica Online: <https://diccionario.leyderecho.org/inconstitucionalidad/#:~:text=De%20acuerdo%20con%20su%20autor,leyes%20o%20actos%20del%20gobierno.>
- Trabajo, M. d. (15 de Julio de 2020). *Expedir directrices para el registro de modalidades y acuerdos laborales establecidos en el Capítulo III de la Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19* . Obtenido de Acuerdo Ministerial Nro.MDT-2020-132: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/Acuerdo-Ministerial-NRO-MDT-2020-132..pdf>



## DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Terán Martínez Henry Roberto**, con C.C: # **17174548755** autor/a del trabajo de titulación: **Análisis Del Capítulo De Derechos Laborales De La Ley Orgánica De Apoyo Humanitario** previo a la obtención del título de **Trabajo de titulación previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **29 de agosto de 2020**

f. 

Nombre: **Henry Roberto Terán Martínez**

C.C: **1714548755**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

### FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Análisis Del Capítulo De Derechos Laborales De La Ley Orgánica De Apoyo Humanitario		
AUTOR(ES)	Terán Martínez Henry Roberto		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Saltos Orrala Miguel Ángel		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad De Jurisprudencia Y Ciencias Sociales Y Políticas		
CARRERA:	Carrera De Derecho		
TITULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador.		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	29 de agosto de 2020	No. DE PÁGINAS:	31
ÁREAS TEMÁTICAS:	Ley humanitaria, derecho laboral, fuerza mayor		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	<b><i>Acuerdos laborales, contrato definido, caso fortuito, Reducción de horas laborables, incumplimiento de acuerdos, sanciones, teletrabajo, trabajadores de la salud.</i></b>		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>El mundo está viviendo una crisis sanitaria a causa de un virus llamado COVID-19, proveniente de la ciudad de Wuhan, China, la expansión del virus ha causado miles de infectados y cientos de muertos, por este motivo, el Presidente del Ecuador Lenín Moreno, por medio del decreto ejecutivo No.1017, declaró estado de excepción, con esto limitó la movilidad humana en todo el territorio ecuatoriano, a excepción de trabajadores esenciales, con esto muchas empresas pararon la producción de su trabajo y los empleados no pudieron trabajar, de esta manera causando despidos de trabajadores muchos de ellos de manera injustificada, por el motivo del estado de excepción a causa de la pandemia, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, presenta por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, en el Capítulo III que se titula Medidas Para Apoyar La Sostenibilidad Del Empleo, estas medidas son acuerdos entre trabajador y empleado, acuerdo de reducir su jornada laboral y por ende sus sueldo también, por eso se puede decir que está ley no tiene un amparo constitucional, porque contradice los aspectos legales del código de trabajo</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-0987430398	E-mail: <a href="mailto:teran.asociados@hotmail.com">teran.asociados@hotmail.com</a>	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):::	Nombre: <b>Paola Toscanini Sequeira</b>		
	Teléfono: 0999570394		
	E-mail: <a href="mailto:paolats77@icloud.com">paolats77@icloud.com</a>		
<b>SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA</b>			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			