



**UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**TEMA:**

**Desproporcionalidad de la relación laboral producto de la Ley  
Orgánica de Apoyo Humanitario**

**AUTOR:**

**Ledesma Zambrano Gustavo David**

**Componente práctico del examen complejo previo a la obtención  
del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República  
del Ecuador.**

**TUTORA:**

**Ab. Maritza Ginette Reynoso Gaute, Mgs.**

**Guayaquil, Ecuador**

**05 de mayo del 2021**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**CERTIFICACIÓN**

Certificamos que el presente **componente práctico del examen complejo**, fue realizado en su totalidad por **Ledesma Zambrano, Gustavo David**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

**REVISOR (A)**

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

**Dra. Nuria Pérez Puig-Mir**

**DECANO DE LA CARRERA**

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

**Ab. José Miguel García Baquerizo, Mgs.**

**Guayaquil, a los 05 del mes de mayo del año 2021**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Yo, **Ledesma Zambrano Gustavo David**

**DECLARO QUE:**

El **componente práctico del examen complejo, Desproporcionalidad de la relación laboral producto 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 05 del mes de mayo del año 2021**

**EL AUTOR**

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

**Ledesma Zambrano Gustavo David**



UNIVERSIDAD CATÓLICA  
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y  
POLITICAS**

**CARRERA DE DERECHO**

**AUTORIZACIÓN**

Yo, **Ledesma Zambrano Gustavo David**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución el **componente práctico del examen complejo Desproporcionalidad de la relación laboral producto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

**Guayaquil, a los 05 del mes de mayo del año 2021**

**EL AUTOR:**

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

**Ledesma Zambrano, Gustavo David**

# REPORTE DE URKUND

The screenshot displays the URKUND interface. On the left, document details are shown: 'Documento: Examen Complexivo.docx (D103827057)', 'Presentado: 2021-05-04 20:31 (-05:00)', 'Presentado por: gledesma973@gmail.com', 'Recibido: maritza.reynoso.ucsg@analysis.orkund.com', and 'Mensaje: Examen Complexivo: Gustavo Ledesma Zambrano. 3% de estas 16 páginas, se componen de texto presente en 3 fuentes.' On the right, a 'Lista de fuentes' table is visible with columns for 'Categoria' and 'Enlace/nombre de archivo'. The table lists three sources with checkmarks in the right margin. Below the table are sections for 'Fuentes alternativas' and 'Fuentes no usadas'. The bottom toolbar includes icons for navigation and actions like '0 Advertencias', 'Reiniciar', 'Exportar', and 'Compartir'.

Categoria	Enlace/nombre de archivo
	<a href="https://boletinesjdgsservices.wordpress.com/blog/">https://boletinesjdgsservices.wordpress.com/blog/</a>
	TESIS - Leyla Guevara 2.docx
	<a href="https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracter...">https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracter...</a>

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

**Ledesma Zambrano Gustavo David**

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

**Ab. Maritza Ginette Reynoso Gaute, Mgs.**

## **AGRADECIMIENTOS**

*Gracias a Dios y a la Virgen, por colmarme de bendiciones, por ser siempre mi guía y por permitir cumplir una de mis metas en unión de mi familia.*

*Gracias a mis padres, quienes en base de esfuerzo y sacrificio me brindaron su ayuda incondicional y por formarme bajo valores y principios para ser un hombre de bien.*

*Gracias a mi hermano, quien me aconsejó y motivó a escoger esta hermosa profesión.*

*Gracias a mi hermana, por alegrarme cada día con sus ocurrencias y por ser mi compañera de vida.*

*Gracias a mi tía Eleana y su familia, quienes a pesar de la distancia siempre me brindaron su apoyo incondicional durante toda la carrera universitaria.*

*Gracias a mis tíos Johnny y Vanesa, por su corazón bondadoso y por estar presente en los momentos difíciles de mi familia.*

## **DEDICATORIA**

*El presente trabajo se los dedico a mis padres Amada Zambrano y Gustavo Ledesma García, pilar fundamental en la obtención de este título, quienes forjaron a un hombre lleno de valores y principios y por motivarme siempre en todos mis proyectos, por eso, cada objetivo que cumpla llevaran sus nombres.*



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

**TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

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

**AB. JOSÉ MIGUEL GARCÍA BAQUERIZO, MGS.**

DECANO DE LA CARRERA

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

**AB. MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE, MGS.**

COORDINADOR DEL ÁREA

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

OPONENTE



# ÍNDICE

<b>Introducción</b> .....	2
Objeto .....	2
Campo de estudio .....	2
Problema científico.....	2
Preguntas de investigación .....	3
Principal .....	3
Complementarias .....	3
Hipótesis de investigación.....	3
Objetivos .....	4
Objetivo general.....	4
Objetivo específico .....	4
Métodos teóricos .....	4
Métodos empíricos .....	4
Novedad científica.....	5
<b>Capítulo I</b> .....	6
<b>Marco Teórico</b> .....	6
Breves nociones.....	6
Contexto social del presente estudio .....	8
Los despidos masivos y esfuerzos por garantizar el trabajo.....	10
Mecanismos para garantizar el derecho al trabajo .....	11
El Teletrabajo .....	12
<b>Capítulo II</b> .....	15
<b>Marco Jurídico</b> .....	15
Reducción de la jornada laboral .....	15

Origen .....	15
Modificación de la jornada laboral .....	16
Suspensión de la jornada laboral .....	17
Reducción de la jornada laboral .....	18
Afectación al cálculo de la Décima Tercera remuneración del trabajador.....	20
Goce de vacaciones de los trabajadores .....	21
<b>Capítulo III</b> .....	24
<b>Conclusiones</b> .....	24
<b>Resultados</b> .....	24
Resultados de la interrogante principal.....	24
Resultados de la primera interrogante complementaria.....	25
Resultados de la segunda interrogante complementaria.....	25
Resultados estadísticos .....	26
Resultados estadísticos de la interrogante principal .....	26
Resultados estadísticos de la primera interrogante complementaria .....	26
Resultados estadísticos de la segunda interrogante complementaria.....	27
<b>Propuesta</b> .....	28
<b>Conclusiones</b> .....	30
Recomendaciones .....	31
Referencias bibliográficas.....	32

## RESUMEN

Como es de notorio conocimiento, el mundo en el año 2020 afrontó un hecho que no veíamos hace décadas, una pandemia. Es producto de esta que nos hemos visto en la obligación de buscar alternativas para realizar nuestras actividades, entre ellas trabajar. Sin embargo, debido a las restricciones y medidas de distanciamiento ha sido imposible acudir a nuestros lugares de trabajo de manera presencial.

Es entonces que, muchos de los gobiernos del mundo -al igual que el nuestro-, se propusieron la tarea de garantizar una estabilidad laboral a sus ciudadanos, ideándose mecanismos para que el empleador no tenga que recurrir a la terminación unilateral del contrato.

Sin embargo, en el caso de nuestro país, aquellas medidas expedidas por el gobierno a favor de los empleadores, han ocasionado un perjuicio y una constante transgresión a los derechos de los trabajadores. Lo expuesto en este resumen será estudiado a lo largo del presente trabajo de investigación, en el cual evidenciaremos como el legislador ha inclinado la balanza a favor del empleador, generando una desproporcionalidad en la relación laboral.

***Palabras clave:*** *Derecho al trabajo, pandemia, vacaciones, jornada laboral, desproporcionalidad.*

## **ABSTRACT**

As is well known, the world in the year 2020 faced a fact that we have not seen for decades, a pandemic. As a result of this virus, we have been forced to look for alternatives to carry out our activities, including work. However, due to restrictions and distancing measures, it has been impossible to go to our workplaces in person.

It is then that many of the world's governments, like ours, have set themselves the task of guaranteeing job stability to their citizens, devising mechanisms so that the employer does not have to resort to unilateral termination of the contract.

However, in the case of our country, those measures issued by the government in favor of the employers have caused a prejudice and a constant transgression to the rights of the workers. This summary will be studied throughout this research work, in which we will show how the legislator has tilted the balance in favor of the employer, generating disproportionality in the labor relationship.

***Key words:** Right to work, pandemic, vacations, working hours, disproportionality.*

# **Introducción**

## **Objeto**

La finalidad del presente trabajo es establecer la afectación y evidente desproporcionalidad de la relación laboral, entre empleador y trabajador, siendo que, con la emisión de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 -en adelante Ley de Apoyo Humanitario- ha quedado en manifiesto desinterés la postura del trabajador respecto de sus derechos.

## **Campo de estudio**

Para el correcto desarrollo del presente trabajo de investigación, se elaboró en observancia de las disposiciones legales vigentes en nuestro territorio nacional, así como en pronunciamientos de organismos internacionales. Siempre en estricto apego de la realidad ecuatoriana, evidenciada a través de medios de difusión masiva que permitan constatar la situación actual y la problemática producto de la emisión de la Ley de Apoyo Humanitario.

Dentro del margen de aplicación del presente trabajo, se estudiará lo concerniente a derecho laboral, constitucional y derecho civil. De igual manera, se tomará en consideración las normas o principios aplicados en derecho internacional, junto con doctrina de autores nacionales e internacionales.

## **Problema científico**

Como hemos referido previamente, con la emisión de la Ley de Apoyo Humanitario, se confirió un margen de discrecionalidad al empleador, permitiéndole a éste disponer de la jornada laboral, vacaciones, entre otros elementos de la relación laboral.

Esta discrecionalidad que no es más que una conducta arbitraria, pone en duda si la relación laboral es proporcional o no, puesto que, a nivel normativo no se ha hecho

una correcta implementación de ésta figura, permitiendo en muchos casos abusos por parte de los empleadores.

Dicho esto, el enfoque o la problemática que estudia el presente trabajo se refiere a la evidente desproporcionalidad de la relación laboral con la emisión de la Ley de Apoyo Humanitario.

## **Preguntas de investigación**

### **Principal**

¿La Ley de Apoyo Humanitario permitió una desproporcionalidad en la relación laboral?

### **Complementarias**

¿Es una violación al derecho a vacaciones de los trabajadores que el empleador pueda disponer del calendario de sus vacaciones?

El hecho de que el empleador de manera unilateral defina la jornada laboral del trabajador, ¿Es justo que para preservar su fuente de empleo deba aceptar condiciones totalmente diferentes a las pactadas en el contrato?

## **Hipótesis de investigación**

Debido a la crisis sanitaria, económica y social que estaba afectando nuestro país producto del COVID-19, la Asamblea Nacional aprobó la Ley de Apoyo Humanitario, por medio de la cual se pretendía velar por las plazas de trabajo y de esta forma evitar despidos. Sin embargo, en el afán de expedir la mencionada ley en el menor tiempo posible, se abrió una ventana que permite la vulneración a los derechos de los trabajadores.

## **Objetivos**

### **Objetivo general**

- Analizar y establecer si existe o no una desigualdad en la relación laboral, provocada con la emisión de la Ley de Apoyo Humanitario.

### **Objetivo específico**

- Establecer el alcance del derecho a vacaciones que posee el trabajador.
- A través de la doctrina sentar las bases sobre la que descansan las disposiciones legales acerca de las vacaciones y la jornada laboral del trabajador.

## **Métodos teóricos**

Para el presente trabajo de investigación, emplearemos como método teórico; la normativa vigente, artículos académicos, artículos informativos y estadística, la cual es proporcionada por instituciones, universidades, sitios web de noticias, entre otros, que dan soporte a los argumentos expuestos por el autor.

Toda vez que he realizado la correspondiente investigación y recopilación de información, procederemos a analizar la misma con el fin de identificarnos con una postura acorde al tema propuesto.

Finalmente, en la conclusión del presente trabajo se evaluará de manera objetiva las diferentes posturas, tanto de autoridades, doctrinarios, y demás, para determinar si existe o no una vulneración a los derechos del trabajador.

## **Métodos empíricos**

El método empírico empleado en el presente trabajo será la metodología de la observación, siendo que ésta permite el correcto análisis de la información procesada, con el objetivo de brindar un criterio adecuado.

Es de mencionar que, el método empleado nos permite desarrollar un mayor orden y coherencia en las ideas plasmadas.

## **Novedad científica**

La característica de novedad científica radica en el hecho de la falta de preocupación de los poderes del Estado ante una eventual problemática de los sectores productivos, puesto que, uno de los preceptos o cimientos de la relación laboral es la paridad de derechos entre las partes. Sin embargo, en la realidad resulta que no es del todo cierto, tanto es así que siempre se buscan mecanismos para igualar condiciones entre las partes.

Podría decirse que esta idea estaba siendo acogida de gran manera por la sociedad, hasta que con la declaratoria de la pandemia generada por el COVID-19, se dictaron una serie de disposiciones legales que pusieron en duda la afirmación de igualdad en la relación laboral.

Producto de estas medidas, los trabajadores en la actualidad se encuentran frente a una serie de arbitrariedades cometidas por el empleador, quien sin duda alguna es la parte dominante de la relación laboral, ya que, nuestro ordenamiento jurídico actualmente permite a éste último atentar contra una serie de derechos del trabajador.



# Capítulo I

## Marco Teórico

### Breves nociones

De acuerdo con el título del presente trabajo de investigación, nos centraremos en el estudio de la proporcionalidad de la relación laboral como consecuencia de la emisión de la Ley de Apoyo Humanitario. Es en este sentido que sentaremos las bases o nociones de los conceptos que atañen para el desarrollo.

Por lo expuesto en el párrafo anterior, debemos comenzar hablando de qué entendemos por «*Relación Laboral*», al respecto, Vallecilla Baena (2018) la define de la siguiente manera: “*Una relación laboral hace referencia al vínculo jurídico que sujeta a quien realiza una prestación laboral a favor de otra, y a esta última respecto a quien realiza la prestación a su favor.*”. (La relación laboral y el contrato de trabajo, pág. 30)

Como podemos observar, es una definición bastante arraigada al concepto tradicional de *obligación*, sin embargo, entre las demás fuentes de consulta para el presente trabajo, tenemos que la Oficina Internacional del Trabajo (2006) se ha encargado de definir a la relación laboral de la siguiente forma:

La relación de trabajo es una noción jurídica de uso universal con la que se hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada «el empleado» o «el asalariado» (o, a menudo, «el trabajador»), y otra persona, denominada el «empleador», a quien aquélla proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que se la haya definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador. (...). (Informe V La relación de trabajo, pág. 3)

De acuerdo a lo citado previamente, el criterio plasmado por la Oficina Internacional del Trabajo diríamos que es uno de los más completos, puesto que, no se limita únicamente a la definición como tal, sino que, menciona los efectos producto de

ésta como son; los derechos y las obligaciones. Lo que contrasta con el objeto del presente trabajo, y nos ayuda a establecernos en un contexto más apegado a la realidad.

Ahora bien, toda vez que hemos sentado las bases sobre que comprende la relación laboral, nos compete centrarnos en el «*principio de proporcionalidad*» el cual no es parte de nuestro ordenamiento jurídico como tal, es decir, no se encuentra plasmado taxativamente en el mismo, por el contrario, es uno de los llamados «*principios doctrinarios*» los cuales hacen referencia a aquellos que, aunque no se encuentren en nuestra normativa, son de obligatorio cumplimiento puesto que han sido aceptados por una mayoría de autores.

Dicho esto, consideramos necesario referirnos al principio de proporcionalidad, el cual Arnold, Martínez Estay y Zúñiga Urbina (2012) lo conceptualizan así: “*Mediante la proporcionalidad se puede llegar a determinar si una actuación estatal, y más precisamente si la intensidad de ésta, es o no jurídicamente la más adecuada para perseguir un determinado fin.*”. (El principio de proporcionalidad en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional)

El pensamiento de los autores antes citados nos demuestra una idea ya conocida por la mayoría de ciudadanos, es en base a la proporcionalidad que se puede *medir* – si así se lo quiere llamar– las actuaciones de una de las partes involucradas. Los autores antes referidos continúan con la finalidad de este principio mencionando: “*(...) se trata esencialmente de un principio destinado a proteger los derechos y libertades, que si bien no está escrito, el TCF<sup>1</sup> entiende que está implícito en los fundamentos del sistema constitucional alemán.*”. (Arnold, Martínez Estay, & Zúñiga Urbina, 2012)

En igual sentido Carrizosa Prieto (2004) refiere el siguiente criterio: “*(...) no cabe duda que el principio de proporcionalidad tiene una directriz distinta y se ha establecido como un mecanismo idóneo para evitar intromisiones arbitrarias en la esfera de los derechos fundamentales por parte del empleador.*”. (El principio de proporcionalidad en el derecho del trabajo)

---

<sup>1</sup> Tribunal Constitucional Federal (TCF).

Como podemos observar, en atención a lo antes expuesto, podemos concluir que al igual que sucede en los ordenamientos jurídicos de otros países, el principio en cuestión no se encuentra consagrado en nuestro ordenamiento jurídico, sin embargo, es normal e idóneo que los magistrados de los máximos órganos de control de justicia –Corte Constitucional y Corte Nacional de Justicia– se remitan a estos principios doctrinarios, con el fin de garantizar y tutelar los derechos de las partes más débiles de la relación, en este caso, laboral.

## **Contexto social del presente estudio**

De acuerdo a lo plasmado en el desarrollo del presente trabajo de investigación, el estudio de la desproporcionalidad que existe en las relaciones laborales se da en un contexto nada normal para nuestro país, como para el resto del mundo.

Es entonces que, como sociedad a lo largo de nuestra historia nos hemos enfrentado a diversas enfermedades que han diezmando la población, desde la peste negra -en la edad media- hasta la aparición del SARS-COV-2 o COVID-19 a inicios de 2020. La Organización Mundial de la Salud o también llamada OMS por sus siglas, representada por su director, *Tedros Adhanom Ghebreyesus*, decidió declarar la misma como pandemia:

(...) Miles de personas más están luchando por sus vidas en los hospitales.

En los días y semanas por venir esperamos que el número de casos, el número de víctimas mortales y el número de países afectados aumenten aún más.

Desde la OMS hemos llevado a cabo una evaluación permanente de este brote y estamos profundamente preocupados tanto por los alarmantes niveles de propagación y gravedad, como por los alarmantes niveles de inacción.

Por estas razones, hemos llegado a la conclusión de que la COVID-19 puede considerarse una pandemia. (...). (Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020)

Es en la misma alocución antes citada que refiere el porqué del término *pandemia*, y explica la razón para preocuparnos acerca de los contagios:

(...) «*Pandemia*» no es una palabra que deba utilizarse a la ligera o de forma imprudente. Es una palabra que, usada de forma inadecuada, puede provocar un miedo irracional o dar pie a la idea injustificada de que la lucha ha terminado, y causar como resultado sufrimientos y muertes innecesarias.

El hecho de describir la situación como una pandemia no cambia la evaluación de la OMS de la amenaza que representa este virus. No cambia lo que la OMS está haciendo, ni tampoco lo que los países deben hacer.

Nunca antes habíamos visto una pandemia generada por un coronavirus. Esta es la primera pandemia causada por un coronavirus.

Al mismo tiempo, nunca antes habíamos visto una pandemia que pudiera ser controlada. (...). (2020)

Producto de este pronunciamiento por parte de la Organización Mundial de la Salud que diversos gobiernos alrededor del mundo decidieron tomar medidas para frenar contagios. Es así que el gobierno de nuestro país emitió el Decreto Ejecutivo No. 1017 expedido el 16 de marzo de 2020 por el Presidente de la República, Lenin Moreno, declara el estado de excepción por calamidad pública:

Artículo 1.- DECLÁRESE el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, por los casos de coronavirus confirmados y la declaratoria de pandemia de COVID-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud, que representan un alto riesgo de contagio para toda la ciudadanía y general afectación a los derechos a la salud y convivencia pacífica del Estado, a fin de controlar la situación de emergencia sanitaria para garantizar los derechos de las personas ante la inminente presencia del virus COVID-19 en Ecuador. (2020)

Con la declaratoria del estado de excepción el Gobierno Nacional pudo emitir una serie de medidas orientadas para frenar los contagios, entre ellas, la suspensión de la jornada laboral y la adopción del teletrabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 6 del Decreto Ejecutivo 1017:

Artículo 6.- Respecto del desarrollo de la jornada laboral, se dispone lo siguiente:

a) Se SUSPENDE la jornada presencial de trabajo comprendida entre el 17 al 24 de marzo de 2020, para todos los trabajadores y empleados del sector público y del sector privado. El Comité de Operaciones de Emergencias Nacional, una vez evaluado el estado de la situación, podrá prorrogar los días de suspensión de la jornada presencial de trabajo. Para el efecto, los servidores públicos y empleados en general que su actividad lo permita, se acogerán al teletrabajo en todo el territorio nacional conforme el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, para lo cual las máximas autoridades institucionales organizarán las correspondientes acciones con el fin de implementar la modalidad señalada en el presente artículo. (...). (Decreto Ejecutivo No. 1017, 2020)

Como resultado lógico de las medidas adoptadas por el Gobierno Nacional, la productividad de los sectores industriales o empresariales se vio gravemente afectada, puesto que, cientos de miles de personas no podían ejercer sus actividades económicas o acudir a las instalaciones de la empresa empleadora. Aunque como mencionamos previamente el objetivo era frenar contagios, la situación se tornó más caótica al aparecer las primeras denuncias sobre los despidos masivos.

### **Los despidos masivos y esfuerzos por garantizar el trabajo**

En concordancia con lo expuesto en el apartado que antecede, y de acuerdo con un artículo publicado por Diario El Universo, como producto de la pandemia por COVID-19 y por las restricciones emitidas por Decreto Ejecutivo No. 1017, muchas empresas empleadoras entre marzo y abril de 2020 ocasionaron una ola de despidos intempestivos, justificando que dicha conducta se adecua en el margen de la ley, aduciendo que se trata de un despido por *caso fortuito*. (2020)

Una de las prioridades del Gobierno Nacional al momento de emitir las restricciones contenidas en el Decreto Ejecutivo No. 1017, fue la de garantizar el trabajo.

Sin embargo, muchos de los empleadores vieron en el artículo 169 del Código de Trabajo una oportunidad para «*librarse*» de ciertas obligaciones patronales, como es el caso de las jubilaciones y las indemnizaciones por despido intempestivo cuando el trabajador estaba cerca de completar una gran cantidad de años al servicio de un mismo empleador.

En este sentido, el artículo 169 de la Codificación del Código de Trabajo vigente a marzo del 2020 establecía las siguientes causales para dar por terminado el contrato individual de trabajo:

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

(...)

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; (...). (Codificación del Código del Trabajo, 2015)

Por lo tanto, amparándose en lo establecido en el artículo antes citado, miles de ecuatorianos se vieron perjudicados y con varias preocupaciones sobre cómo sobrevivir el resto del confinamiento en el que nos encontrábamos hasta el momento.

En atención a las cientos de denuncias efectuadas, tanto el Ministerio del Trabajo como la Presidencia de la República y la Asamblea Nacional vivieron meses muy desesperantes en el sentido de encontrar alternativas que ayuden a preservar el empleo de la ciudadanía. Es entonces que, encontramos diversos Acuerdos Ministeriales y la emisión de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, del 19 de junio de 2020.

## **Mecanismos para garantizar el derecho al trabajo**

Con la entrada en vigor de las restricciones contenidas en el Decreto Ejecutivo No. 1017, las instituciones del Estado antes mencionadas, estas son; el Ministerio del

Trabajo, la Asamblea Nacional y la Presidencia de la República emitieron una serie de normativas garantistas a favor del derecho al trabajo y la estabilidad laboral, siendo que, se perfilaban como una protección a la parte débil de la relación laboral, el trabajador.

El derecho al trabajo se encuentra garantizado en nuestra Carta Magna, la cual establece lo siguiente:

Art. 325.-El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Asamblea Constituyente, 2008)

Por lo tanto, al estar reconocido en la norma suprema, es de vital importancia la emisión de regulación suficiente con el objetivo de garantizar el mencionado derecho a favor de los ciudadanos.

Es entonces que la sociedad se vio frente a una nueva realidad, producto de la cual se buscaron e implementaron alternativas para continuar con las relaciones laborales, para de esta forma prevenir despidos masivos.

## **El Teletrabajo**

Como hemos mencionado en ocasiones previas, el artículo 6 del Decreto Ejecutivo No. 1017 dio paso a una alternativa para la realización de las actividades laborales, en el presente caso, el teletrabajo.

El teletrabajo se vio como un mecanismo a las actividades de oficina, ya que, la premisa era realizar las actividades de oficina en casa. Es de mencionar que el teletrabajo no es algo nuevo, pues en los setentas ya habían empleadores que optaban por este mecanismo, sin embargo, en la actualidad cobró mayor notoriedad al haber aprovechado al máximo la tecnología actual.

Este concepto o modalidad de trabajo como referimos previamente fue implementado en los setentas por Jack Nilles, puesto que, debido a la creciente escasez

de combustible que afrontaba Estados Unidos por motivos políticos, propuso como alternativa el trabajo desde casa. (Joric, 2020)

Ahora bien, este concepto de teletrabajo se implementó en nuestro país con la emisión del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, de 12 de marzo de 2020, en el cual estableció por primera vez que se entenderá por teletrabajo:

Art. 4.- De la implementación de teletrabajo emergente: Es la prestación de servicios de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, a través de la cual la o el servidor público o la o el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones en las que habitualmente desarrolla sus actividades laborales.

La implementación de teletrabajo emergente en relaciones contractuales existentes, modifica únicamente el lugar en que se efectúa el trabajo, sin afectar ni alterar las condiciones esenciales de la relación laboral, por tanto no vulnera derechos y no constituye causal de terminación de la relación de trabajo. (...). (Ministerio del Trabajo, 2020)

Como podemos observar, el artículo antes citado se refiere a la implementación por emergencia del teletrabajo, siendo que, aclara que el contrato celebrado entre las partes no se verá alterado por la sola modificación del lugar en dónde preste sus servicios el trabajador.

Meses después con la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) fue incorporada en nuestra legislación una definición más amplia a la propuesta en el Acuerdo Ministerial antes citado, con la diferencia es que en esta ocasión sería considerada ahora si una modalidad de trabajo y no sólo por casos de emergencia:

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.

Como podemos observar, uno de los efectos positivos que trajo consigo la pandemia ocasionada por el COVID-19 fue la impulsión de la modalidad del teletrabajo, en este caso, reconocida de manera oficial y garantizando al trabajador estabilidad laboral además de proteger la salud del mismo.

## **Capítulo II**

### **Marco Jurídico**

Como hemos dejado sentado en el desarrollo del Capítulo I y la Introducción al presente trabajo de investigación, la emisión de la Ley de Apoyo Humanitario abrió la posibilidad a que ciertos empleadores –si así lo desearan– cometieran una serie de atropellos en contra de aquellos derechos reconocidos a los trabajadores, no solo en nuestra normativa sino a nivel internacional por diversos organismos, como es la Organización Internacional del Trabajo u OIT por sus siglas.

Dicho esto, en el presente capítulo estudiaremos aquellas medidas establecidas en la Ley de Apoyo Humanitario que constituyen un problema jurídico, puesto que, es a través de estas que permite al empleador transgredir los derechos de los trabajadores, siendo una contravención al principio de proporcionalidad revisado, ya que, como mencionaban ciertos autores antes citados, no son las indicadas para perseguir determinado fin. (Arnold, Martínez Estay, & Zúñiga Urbina, 2012).

### **Reducción de la jornada laboral**

#### **Origen**

Si bien es cierto el teletrabajo fue una alternativa al trabajo presencial, en algunos casos la implementación del mismo resulta imposible por el tipo de actividad económica a la que se dedique el empleador debido al giro ordinario de su negocio, por lo cual estudiaremos las demás propuestas del Estado en su afán de garantizar estabilidad laboral a los ciudadanos.

Cabe mencionar que la Ley le confirió un alto margen de discrecionalidad al empleador para disponer de la reducción de la jornada laboral de los trabajadores, sin embargo, fue producto de la expedición de dos figuras; la modificación y la suspensión de la jornada laboral.

Previo al estudio de la reducción de la jornada, nos compete dejar sentadas las bases sobre qué comprende o a qué hace referencia la denominada «*jornada laboral*» que, aunque tenemos una noción clara debido a la costumbre, nos remitiremos al criterio de Maza (2010) quien la conceptualiza de la siguiente forma: “(*...*) *la jornada laboral es un límite al esfuerzo humano del trabajo dependiente con motivaciones vinculadas a la salud del hombre y que se ha buscado con su regulación proveer garantías al descanso esencial del empleado.*”. (Algunas reflexiones acerca de la nocividad de realizar horas extras en forma crónica)

Como podemos observar, la jornada laboral es de cierta forma una herramienta garantista para los trabajadores bajo relación de dependencia, puesto que, de no haber una regulación que se encargue de velar por el esfuerzo que realizan estos, estaríamos hablando de una esclavitud, si se lo quiere llamar así al hecho de no poner un límite a las horas de trabajo que debe efectuar un dependiente.

Ahora bien, una vez establecido qué se entiende por jornada laboral, procederemos con el estudio de las medidas que motivaron la reducción de la jornada laboral y que efectos económicos supusieron para los trabajadores.

### **Modificación de la jornada laboral**

Producto de la crisis sanitaria, económica y social producto del COVID-19, que hemos referido en varias ocasiones, el Estado en su deber de garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores puso a disposición de los empleadores la modificación de la misma, que sería establecida en el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077, reformada por el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-093 de 26 de octubre de 2020, en la misma establece:

Art. 5.-De la modificación emergente de la jornada laboral.-Durante la emergencia sanitaria declarada, el empleador del sector privado podrá modificar de manera emergente la jornada laboral de sus trabajadores, incluyendo el trabajo en sábados y domingos, de conformidad con el artículo 52 del Código del Trabajo, a fin de precautelar las actividades laborales, prestación de servicios y/o producción, sin violentar las normas referentes a la jornada máxima de conformidad con lo previsto en el Código del Trabajo,

garantizando el descanso del trabajador por dos días consecutivos conforme a la Ley. (2020)

Como podemos observar, el empleador si así quisiera –de manera unilateral– podía modificar la jornada laboral de los trabajadores, estableciendo que inclusive trabajen en los días sábados y domingos, sin considerar a los mismos como horas extraordinarias o suplementarias, nuevamente significando un perjuicio al no considerar la opinión del trabajador al momento de adoptar la decisión.

Cabe destacar que esto podría también considerarse como una alteración en la planificación del hogar, puesto que, en los hogares de clase media y/o baja es común que los miembros del núcleo familiar dediquen estos días a actividades económicas adicionales.

### **Suspensión de la jornada laboral**

Evidenciado el grado de discrecionalidad conferido al empleador, como mencionamos previamente, el Estado no sólo propuso la modificación de la jornada laboral, sino que también puso a disposición de los empleadores la suspensión de la jornada laboral.

La premisa de la presente medida consiste en que el empleador de creer conveniente podía suspender la jornada del trabajador y hacer que este recupere en proporción a las horas pagadas, sea en fines de semana o en jornada ordinaria recuperando después de ésta. Ahora bien, ¿cuál es el problema con la suspensión de la jornada laboral? El problema radica en qué si bien es cierto el trabajador tanto en el escenario previo como en el presente no puede llegar a un acuerdo con el empleador, siendo evidente la desproporcionalidad de la relación laboral.

La norma en cuestión es el artículo 7 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077, reformado por Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-093, que establece:

Art. 7.-De la recuperación respecto a la suspensión emergente de la jornada laboral.-La recuperación de la jornada laboral emergente se realizará una vez finalizada la declaratoria de emergencia sanitaria con todos los derechos y obligaciones vigentes antes de la suspensión emergente de la jornada laboral.

Para tal efecto, el empleador del sector privado determinará la forma y el horario de recuperación de la jornada, respetando los límites de la jornada máxima establecidos en el Código del Trabajo.

Los trabajadores cuyas jornadas fueron suspendidas tendrán la obligación de recuperar el tiempo no laborado.

No se aplicarán recargos de horas suplementarias y extraordinarias durante el periodo de recuperación de esta jornada.

El trabajador que no se acoja al horario de recuperación, no percibirá la remuneración correspondiente; o de ser el caso, devolverá al empleador lo que hubiere recibido por concepto de remuneración durante el tiempo de suspensión emergente de la Jornada laboral. (...). (2020)

Sin embargo, el problema va más allá al incluir en la normativa que de no acogerse al horario de recuperación el trabajador deberá devolver lo pagado por el empleador, cabe destacar que se puede considerar dicha condición como una medida «*coercitiva*» si se quiere llamar de alguna forma al hecho de infundir miedo al trabajador para cumplir un horario en el cual no tiene participación alguna.

## **Reducción de la jornada laboral**

Como dejamos sentado en los párrafos que anteceden, no todas las actividades económicas permiten su desarrollo con el teletrabajo, por citar unos ejemplos; el sector hotelero, de transporte, de construcción, entre otros.

En este sentido, y garantizando el derecho al trabajo, el Estado propuso una serie de reformas temporales -mientras dure la emergencia sanitaria- que afectaban a la jornada laboral ordinaria, sin embargo, el momento por el cual atravesaba el país no permitía medidas tan «severas» si se quiere llamar de cierta forma. En este sentido, el Ministerio de Trabajo con la suscripción del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 estableció la llamada reducción *emergente* de la jornada laboral, al respecto:

Art. 4.- De la reducción emergente de la jornada laboral.- Durante la emergencia sanitaria declarada, por un período no mayor a seis meses,

renovables hasta por seis meses más por una sola ocasión; se acordará adoptar la disminución de la Jornada de trabajo referida en el artículo 47.1 del Código del Trabajo, en los términos previstos en dicho cuerpo legal, en virtud de la pandemia provocada por el coronavirus (COVID19). (...). (2020)

Sin embargo, fue la Ley de Apoyo Humanitario que amparándose en el objetivo de proteger el trabajo de los ciudadanos ante el creciente desempleo, propuso y desarrollo un mayor alcance a la reducción de la jornada laboral.

La reducción de la jornada laboral se vio contemplada en el artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario, que establece:

Art. 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo.- Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida.

Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez. (...) (2020)

Como podemos observar, el artículo antes citado confiere al empleador el derecho a reducir la jornada laboral de los trabajadores, esto se traduce a su vez como una reducción salarial mientras se encuentre vigente la reducción a la que se acogió la empresa.

Esto sin duda alguna significó un golpe en la economía del hogar de los ecuatorianos, puesto que, la planificación que mantenían se vio alterada al decidir acogerse a esta modalidad, evidenciándose de esta forma la discrecionalidad a la que se encontraban sometidos los trabajadores, aun cuando estaba previsto un acuerdo entre las partes.

Si bien es cierto, la jornada laboral surge como una herramienta para evitar condiciones inhumanas de excesivo esfuerzo por parte de los trabajadores bajo

relación de dependencia, debemos entender que aunque el contexto social en el cual nos encontrábamos enfrentados exigía una toma de decisiones por parte del gobierno, la Ley de Apoyo Humanitario de cierta forma incumple con el principio de proporcionalidad referido en la primera parte de este estudio.

Debemos cuestionarnos la validez de la reducción de la jornada laboral en ciertos sectores productivos, con la siguiente interrogante ¿es justo que un empleador cuya área de operaciones o actividad económica no se vio afectada o tuvo un impacto menor, pueda acogerse a las disposiciones de jornada laboral promulgadas en la Ley de Apoyo Humanitario?

La respuesta a la interrogante planteada en el párrafo que antecede, es negativa, puesto que, en la realidad ocurre que varias empresas cuya actividad económica no se ha visto gravemente afectada, aprovechan estas medidas con el objetivo de ahorrarse costos de nómina, pero en la realidad no significa que la carga laboral haya disminuido.

Por lo cual, la medida de la reducción de la jornada laboral se presta para permitir abusos por parte de ciertas empresas empleadoras, quienes mantienen igual o mayor carga laboral pese a encontrarse a condiciones contractuales distintas a las pactadas inicialmente con el trabajador, esto sin mencionar la afectación que supone en los beneficios sociales producto de la disminución del sueldo, tema que lo abordaremos a continuación.

### **Afectación al cálculo de la Décima Tercera remuneración del trabajador**

Uno de los puntos que al momento de expedir la Ley de Apoyo Humanitario pasó desapercibido fue el cálculo de la Décimo Tercera remuneración del trabajador, el cual es un derecho recogido en el artículo 111 del Código de Trabajo (2015), el cual establece:

Art. 111.- Derecho a la décima tercera remuneración o bono navideño.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario.

A pedido escrito de la trabajadora o el trabajador, este valor podrá recibirse de forma acumulada, hasta el veinte y cuatro de diciembre de cada año.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código. (Codificación del Código del Trabajo)

De la lectura del artículo antes citado, podemos ver como en el primer artículo taxativamente que será pagado de manera proporcional a las remuneraciones que perciban en el año.

Ahora bien, el problema radica como mencionamos previamente, que las medidas propuestas por la Ley de Apoyo Humanitario tienen una gran afectación a las remuneraciones que perciban los trabajadores, por lo tanto, de acordarse cualquiera de estas figuras se estaría afectando a final de año al cálculo de la décimo tercera remuneración.

Sin embargo, como mencionamos anteriormente, este problema no fue considerado al momento de emitir la Ley de Apoyo Humanitario, es en agosto de 2020 que en una publicación de Diario El Comercio (Reducción de jornada laboral con base Ley Humanitaria afecta el décimo de Navidad) se dio a conocer esta situación.

Aunque en un inicio mencionamos la afectación a la Décimo Tercera remuneración, no es menos cierto que no es la única que se ve afectada con la entrada en vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario, puesto que, otro de los beneficios sociales que se ven afectados son los llamados «*fondos de reserva*» los cuales se calculan tomando en consideración de igual manera la remuneración percibida por el trabajador.

## **Goce de vacaciones de los trabajadores**

Una de las consecuencias o efectos de la jornada laboral, son las vacaciones, puesto que suponen un lapso de desconexión con el ambiente laboral, lo que significa un tiempo de recuperación a nivel físico como psicológico. (Maza, 2010)



En igual sentido, Gallego Escobar (2016) conceptualiza de la siguiente forma el objetivo o porqué razón están reguladas las vacaciones:

Lo que se persigue conseguir con el reconocimiento a los trabajadores de un derecho de vacaciones, es otorgar al trabajador un descanso periódico retribuido que le permita recuperarse del esfuerzo empleado en la actividad laboral realizada, además de proporcionarle tiempo de libre disposición. (Obligación al derecho de vacaciones por parte del trabajador, pág. 1)

Como lo habíamos señalado previamente, las vacaciones son un derecho garantizado al trabajador con el fin de que este descanse por el esfuerzo físico y mental realizado. Nuestra normativa las reconoce en el Código del Trabajo (2015) y establece el tiempo por el cual serán otorgadas:

Art. 69.-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. (H. Congreso Nacional)

Ahora bien, toda vez que hemos establecido qué se entiende por vacaciones, además de qué contempla nuestra legislación al respecto, es necesario enfocarnos en el problema jurídico que supuso la Ley de Apoyo Humanitario.

Otra de las medidas que evidencian la desproporcionalidad de la relación laboral a la que se encuentran sometidos los trabajadores es lo concerniente al goce de vacaciones, puesto que, refleja cierta inconsistencia, para el efecto citaremos al artículo 21 de la ley en cuestión, la cual establece lo siguiente:

Art. 21.- Goce de vacaciones.- Los empleadores, durante los dos años siguientes a la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, podrán notificar de forma unilateral al trabajador con el cronograma de sus vacaciones o a su vez, establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas. (Asamblea Nacional, 2020)

Del artículo antes citado podemos observar la notoriedad de la parte dominante de la relación laboral, al permitir unilateralmente al empleador establecer el calendario de vacaciones del trabajador, siendo una muestra de la transgresión a los preceptos normativos y principios ya establecidos.

Claramente, la adopción de esta figura nuevamente pone en desventaja al trabajador, puesto que, ni siquiera establece un límite respecto a cuántos días de anticipación tendrá el empleador para notificar con el calendario al trabajador.

## **Capítulo III**

### **Conclusiones**

#### **Resultados**

Para culminar con el presente trabajo de investigación, este apartado de resultados ha sido realizado tomando en consideración las respuestas aportadas por 10 profesionales del derecho en atención a una encuesta realizada con las interrogantes señaladas en la introducción.

La población encuestada ha respondido en su mayoría de manera afirmativa a las interrogantes formuladas, evidenciando de esta forma que la Ley de Apoyo Humanitario no respeta el principio de proporcionalidad de la relación laboral.

A continuación mostraremos los resultados acompañados por cada una de las interrogantes, así como las respectivas estadísticas.

#### **Resultados de la interrogante principal**

##### **PREGUNTA PRINCIPAL**

¿La Ley de Apoyo Humanitario permitió una desproporcionalidad en la relación laboral?

##### **RESPUESTA:**

Los encuestados respondieron en su mayoría indicando que las disposiciones legales contenidas en la Ley de Apoyo Humanitario, aportan a la desproporcionalidad de la relación laboral, puesto que, las medidas plasmadas no evidencian un respeto o un trato justo con los trabajadores, por el contrario, manifiesta un trato arbitrario por parte del empleador.

## **Resultados de la primera interrogante complementaria**

### **PRIMERA PREGUNTA COMPLEMENTARIA**

¿Es una violación al derecho a vacaciones de los trabajadores que el empleador pueda disponer del calendario de sus vacaciones?

**RESPUESTA:**

Los encuestados nuevamente reaccionaron de una manera afirmativa al hecho de considerar una violación al derecho de vacaciones que el empleador disponga de éstas, manifiestan que la mayoría de trabajadores planifican estas en atención a otros factores como; económicos y familiares, por lo tanto, no se podría hablar de un derecho si éste se encuentra condicionado.

## **Resultados de la segunda interrogante complementaria**

### **SEGUNDA PREGUNTA COMPLEMENTARIA**

El hecho de que el empleador de manera unilateral defina la jornada laboral del trabajador, ¿Es justo que para preservar su fuente de empleo deba aceptar condiciones totalmente diferentes a las pactadas en el contrato?

**RESPUESTA:**

Los encuestados casi en su totalidad respondieron que este hecho no es justo, pues si bien es cierto las medidas emitidas por el gobierno en su debido momento fueron por la urgencia que demandaba, consideran que a día de hoy muchas empresas han superado éstas causas, y las medidas previstas en la Ley de Apoyo Humanitario efectivamente pueden prestarse a abusos por parte de los empleadores.

## Resultados estadísticos

### Resultados estadísticos de la interrogante principal

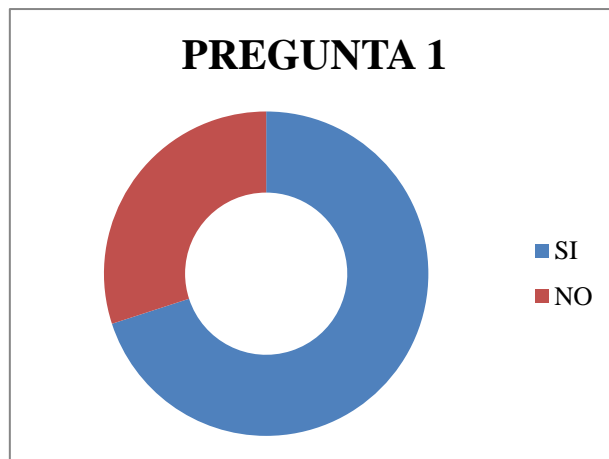
#### PREGUNTA PRINCIPAL

¿La Ley de Apoyo Humanitario permitió una desproporcionalidad en la relación laboral?

NÚMERO	RESPUESTAS	PORCENTAJE
7	SI	70%
3	NO	30%
<b>10</b>	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a abogados en Guayaquil

Elaboración: Gustavo David Ledesma Zambrano



### Resultados estadísticos de la primera interrogante complementaria

#### PRIMERA PREGUNTA COMPLEMENTARIA

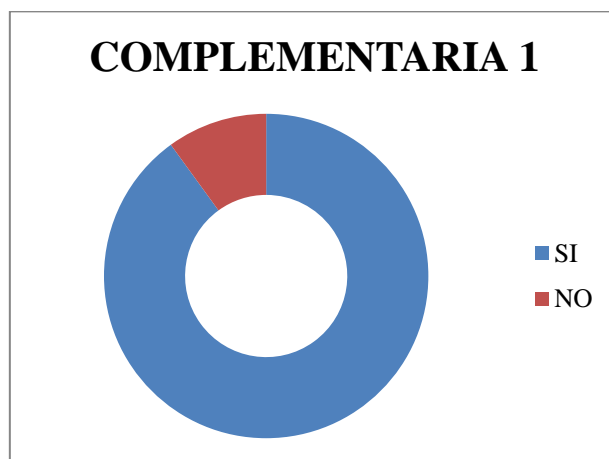
¿Es una violación al derecho a vacaciones de los trabajadores que el empleador pueda disponer del calendario de sus vacaciones?

NÚMERO	RESPUESTAS	PORCENTAJE
9	SI	90%

1	NO	10%
<b>10</b>	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a abogados en Guayaquil

Elaboración: Gustavo David Ledesma Zambrano



### Resultados estadísticos de la segunda interrogante complementaria

#### SEGUNDA PREGUNTA COMPLEMENTARIA

El hecho de que el empleador de manera unilateral defina la jornada laboral del trabajador, ¿Es justo que para preservar su fuente de empleo deba aceptar condiciones totalmente diferentes a las pactadas en el contrato?

NÚMERO	RESPUESTAS	PORCENTAJE
10	SI	100%
-	NO	-
<b>10</b>	<b>TOTAL</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuesta realizada a abogados en Guayaquil

Elaboración: Gustavo David Ledesma Zambrano



## **Propuesta**

### **EL PLENO DE LA ASAMBLEA NACIONAL**

Considerando:

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República establece al trabajo como un derecho y deber social, además de económico, considerando además que se garantiza las remuneraciones y retribuciones justas.

Que, el artículo 82 de la Constitución de la República establece el derecho a la seguridad jurídica que deben tener los ciudadanos, traduciéndose como la existencia de disposiciones legales previas, claras y públicas.

Que, el numeral 4 del artículo 66 de la Constitución de la República establece el derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación, siendo un reflejo del principio de proporcionalidad de la relación laboral.

Que, el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República establece que una de las facultades de la Asamblea Nacional es expedir, reformar, codificar y derogar leyes.

En ejercicio de sus atribuciones:

Resuelve:

LEY REFORMATORIA A LA LEY DE APOYO HUMANITARIO PARA  
COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19

Art.- 1.- Sustitúyase el artículo 20 por el siguiente:

“Art. 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo.- Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, en aquellos sectores considerados como gravemente afectados, 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.

Los beneficios sociales a los que el trabajador tiene derecho, serán calculados tomando en consideración la última remuneración mensual percibida por éste antes de la reducción de la jornada.

Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, y no podrá renovarse.

A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno.

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.”.

Art.- 2.- Deróguese el artículo 21.



Art. 3.- Agréguese la siguiente Disposición Transitoria:

“Vigésima Cuarta.- Encárguese al Ministerio de Trabajo el estudio y la publicación de aquellos sectores considerados como gravemente afectados, para efectos de cumplir lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.”.

## **Conclusiones**

Con los argumentos expuestos en el presente trabajo de investigación, concluimos:

- El principio de proporcionalidad es uno de los ejes que componen el andamiaje del derecho laboral, la aplicación de éste supone la idea de un trato justo entre las partes que componen la relación laboral, siendo entonces de vital importancia el cumplimiento de éste.
- Las medidas entorno a la alteración de la jornada laboral, contenidas tanto en los Acuerdos Ministeriales como en la Ley de Apoyo Humanitario suponen una transgresión al principio de proporcionalidad expuesto en el presente trabajo, ya que, el empleador goza de una discrecionalidad en la toma de relaciones.
- El artículo 21 de la Ley de Apoyo Humanitario supone una violación al derecho a vacaciones del que gozan los trabajadores, puesto que, estaría condicionando la libertad de las mismas.

## **Recomendaciones**

Frente a las conclusiones expuestas, recomendamos la siguiente reforma a la Ley de Apoyo Humanitario:

- La reforma al artículo 20 concerniente a la reducción de la jornada laboral, en la cual proponemos que ésta sea focalizada en aquellos sectores productivos que efectivamente hayan sufrido graves perjuicios, de esta forma evitamos posibles prácticas de abuso.
- La inclusión de un inciso que garantice para el cálculo de los beneficios sociales se tome en consideración la última remuneración percibida.
- Mantener un (1) año como tiempo máximo de duración con jornada reducida, pero no permitir la renovación de éste.
- Se derogue el artículo 21 de la Ley de Apoyo Humanitario, puesto que, limita el derecho a vacaciones del que gozan los trabajadores.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adhanom Ghebreyesus, T. (11 de Marzo de 2020). *Alocución de apertura del Director General de la OMS en la rueda de prensa sobre la COVID-19 celebrada el 11 de marzo de 2020*. Obtenido de Organización Mundial de la Salud: <https://www.who.int/es/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-opening-remarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>
- Alvarado, P. (8 de Agosto de 2020). Reducción de jornada laboral con base Ley Humanitaria afecta el décimo de Navidad. *Diario El Comercio*.
- Arnold, R., Martínez Estay, J. I., & Zúñiga Urbina, F. (2012). *El principio de proporcionalidad en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Estudios Constitucionales.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*.
- Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19*. Quito.
- Carrizosa Prieto, E. (2004). *El principio de proporcionalidad en el derecho del trabajo*. Revista Española de Derecho del Trabajo.
- Gallego Escobar, M. Á. (2016). *Obligación al derecho de vacaciones por parte del trabajador*. Universidad de Valladolid.
- H. Congreso Nacional. (2015). *Codificación del Código del Trabajo*. Quito.
- Joric, C. (21 de Mayo de 2020). *La Vanguardia*. Obtenido de <https://www.lavanguardia.com/historiayvida/historia-contemporanea/20200521/481297391719/teletrabajo-covid19-crisis-petroleo-sociedad-consumo.html>
- Maza, M. (2010). *Algunas reflexiones acerca de la nocividad de realizar horas extras en forma crónica*. Buenos Aires: La Ley.

Ministerio del Trabajo. (12 de marzo de 2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076*. Recuperado el 10 de febrero de 2021, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>

Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077*. Quito.

Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-080*. Quito.

Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-093*. Quito.

Moreno Garcés, L. (2020). *Decreto Ejecutivo No. 1017*. Quito.

Oficina Internacional del Trabajo. (2006). *Informe V La relación de trabajo*. Ginebra.

Se registran despidos durante emergencia sanitaria, pese a que Lenín Moreno ofreció que no habrían. (1 de Abril de 2020). *El Universo*.

Vallecilla Baena, L. F. (2018). *La relación laboral y el contrato de trabajo*. Bogotá: Universidad Católica de Colombia.



## **DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN**

Yo, **Ledesma Zambrano, Gustavo David**, con C.C: **0922050018** autor del **componente práctico del examen complejo: Desproporcionalidad de la relación laboral producto 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** 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, **05 de mayo de 2021**

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

**Ledesma Zambrano Gustavo David**

**C.C: 0922050018**



## REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

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

TEMA Y SUBTEMA:	Desproporcionalidad de la relación laboral producto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario		
AUTOR(ES)	Gustavo David Ledesma Zambrano		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dra. Nuria Pérez Puig-Mir		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	05 de mayo de 2021	No. DE PÁGINAS:	33 páginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	<ul style="list-style-type: none"> <li>— Derecho Laboral</li> <li>— Derecho Público</li> </ul>		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Derecho al trabajo, pandemia, vacaciones, jornada laboral, desproporcionalidad.		

**RESUMEN/ABSTRACT** (150-250 palabras): Como es de notorio conocimiento, el mundo en el año 2020 afrontó un hecho que no veíamos hace décadas, una pandemia. Es producto de esta que nos hemos visto en la obligación de buscar alternativas para realizar nuestras actividades entre ellas trabajar. Sin embargo, debido a las restricciones y medidas de distanciamiento ha sido imposible acudir a nuestros lugares de trabajo de manera presencial. Es entonces que, muchos de los gobiernos del mundo -al igual que el nuestro-, se propusieron la tarea de garantizar una estabilidad laboral a sus ciudadanos, ideándose mecanismos para que el empleador no tenga que recurrir a la terminación unilateral del contrato. Sin embargo, en el caso de nuestro país, aquellas medidas expedidas por el gobierno a favor de los empleadores, ha ocasionado un perjuicio y una constante transgresión a los derechos de los trabajadores. Lo expuesto en este resumen será estudiado a lo largo del presente trabajo de investigación, en el cual evidenciaremos como el legislador ha inclinado la balanza a favor del empleador, generando una desproporcionalidad en la relación laboral.

ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-978923196	E-mail: gledesma973@gmail.com
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Abg. Maritza Reynoso Gaute	
	Teléfono: +593-994602774	
	E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec	

#### SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA

Nº. DE REGISTRO (en base a datos):	
Nº. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):	