



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CARRERA DE DERECHO

TEMA:

**Análisis del Derecho al Trabajo en Ecuador como Garantía
Constitucional en tiempo de pandemia.**

AUTORA:

Murillo Armijos, Adriana Elizabeth.

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

TUTOR:

Dr. Bedrán Plaza, Abraham Eduardo

Guayaquil, Ecuador

28 de agosto de 2021



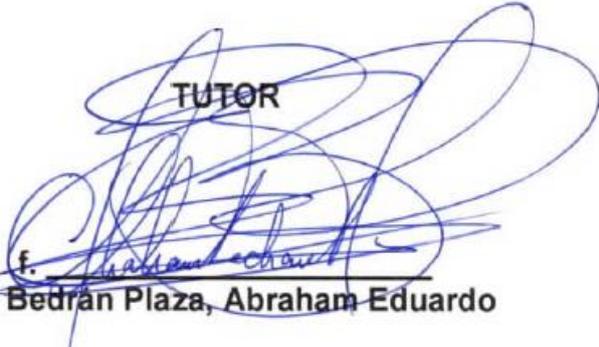
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación, fue realizado en su totalidad por **Murillo Armijos Adriana Elizabeth**, como requerimiento para la obtención del título de **Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador**.

TUTOR

f. Abraham Eduardo Plaza Bedrán
Dr. Bedrán Plaza, Abraham Eduardo

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____

Ab. Lynch Fernández María Isabel, Mgs.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2021



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CARRERA DE DERECHO

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Murillo Armijos, Adriana Elizabeth

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Análisis del Derecho al Trabajo en Ecuador como Garantía Constitucional en tiempo de pandemia**. Previo a la obtención del título de **Abogada 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 28 días del mes de agosto 2021.

LA AUTORA

f. _____
Murillo Armijos, Adriana Elizabeth



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

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

CARRERA DE DERECHO

AUTORIZACIÓN

Yo, **Murillo Armijos, Adriana Elizabeth.**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Análisis del Derecho al Trabajo en Ecuador como Garantía Constitucional en tiempo de pandemia**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 28 días del mes de agosto del año 2021

LA AUTORA:

f. _____
Murillo Armijos, Adriana Elizabeth

REPORTE URKUND

URKUND

PAOLA TOSCANINI (paola.toscanini@cu.ucsg.edu.ec)

Documento: [word para urkund.doc](#) (D112243808)

Presentado: 2021-09-08 10:47 (-05:00)

Presentado por: abrahambedran@gmail.com

Recibido: paola.toscanini.ucsg@analysis.orkund.com

14% de estas 19 páginas, se componen de texto presente en 2 fuentes.

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	DOCUMENTO WORD PARA URKUND (1).doc
	TRABAJO DE TITULACIÓN- GOMEZ Y POSUIGUA 09032021.docx
	https://derechoecuador.com/terminacion-de-la-relacion-laboral-por-causa-fortuita-o-fuerza-mayor
Fuentes alternativas	
	https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/download/391/697
	PROYECTO DE TESIS 2021.doc.doc

0 Advertencias. Reiniciar. Exportar. Compartir.

TUTOR



f. Abraham Eduardo Bedrán Plaza

Dr. Bedrán Plaza, Abraham Eduardo

LA AUTORA:



f. _____

Murillo Armijos, Adriana Elizabeth



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

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

CARRERA DE DERECHO

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

AB. MARIA ISABEL LYNCH DE NATH, MGS.
DECANO O DIRECTOR DE CARRERA

f. _____

AB. PAOLA TOSCANINI SEQUEIRA, MGS.
COORDINADOR DEL ÁREA O DOCENTE DE LA CARRERA

f. _____

AB. RAMIREZ VERA MARÍA PAULA, MGS.
OPONENTE

AGRADECIMIENTO

Agradezco inmensamente a mi Dios, por permitirme culminar mis estudios, a mi esposo por todo el apoyo y acompañamiento en éste proceso, a mi madre por darme el valor y la fuerza para no declinar frente a las dificultades y a mi papi que a pesar de que ya no éste, sé que Él siempre me dará su bendición.

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación, es dedicado a todas aquellas personas que han perdido su trabajo en la pandemia y que aún no han podido sobreponerse a tan difícil situación, para que no pierdan la esperanza de una reinserción laboral, y con ello la reivindicación de sus derechos y su dignidad como seres humanos.

ÍNDICE

Análisis del Derecho al Trabajo en Ecuador como Garantía Constitucional en tiempo de pandemia

INTRODUCCIÓN	2
CAPÍTULO I	4
1.1. PROBLEMA.....	4
1.1.1. Planteamiento del Problema	4
1.1.2. Formulación del problema.....	7
1.2. OBJETIVOS.....	7
1.2.1. Objetivo General	7
1.2.2. Objetivo Específico	7
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA	7
1.4. PREVENCIÓN	8
CAPÍTULO II	9
2.1. LA CONSTITUCIÓN COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO	9
2.2. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL	10
2.2.1. Principio de igualdad y no discriminación.....	11
2.2.2. Principio de Progresividad e intangibilidad de los derechos y no regresividad.....	12
2.2.3. Principio de la primacía de la realidad sobre la apariencia.	14
2.2.4. Principio de continuidad y estabilidad laboral.....	15
2.2.5. Principio de garantía de ambiente adecuado de trabajo.	17
2.3. EL DERECHO AL TRABAJO EN EL ESTADO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS	18
2.4. LA LEY DE APOYO HUMANITARIO EN ECUADOR COMO APOYO A LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO.....	18
2.5. PRONUNCIAMIENTOS DE LA OIT FRENTE A LA PANDEMIA.....	22
CAPÍTULO III	24
3.1. LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN ECUADOR EN TIEMPO DE PANDEMIA	24
3.1.1. Afectaciones al trabajo en Ecuador a causa del Covid-19	24

3.2. EL TELETRABAJO	25
3.3. CASO DE TRANSGRESIÓN DEL DERECHO LABORAL VINCULADO AL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO.....	27
RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	35

RESUMEN

Análisis del Derecho al Trabajo en Ecuador como Garantía Constitucional en tiempo de pandemia.

La emergencia sanitaria en Ecuador por la pandemia del Covid-19, no solo nos cambió la dinámica de nuestra cotidianidad, sino también la realidad jurídica.

Cuando hablamos de derechos laborales invocamos la regulación de las obligaciones bilaterales dentro del ámbito del trabajo, definición de acuerdo con el Diccionario Jurídico Elemental de Cabanellas (2016).

Tanto la Ley Orgánica del Servicio Público- LOSEP, como el Código del Trabajo no han previsto, que la emergencia sanitaria causada por el Covid-19 acarrearía una oleada de despidos incumpliendo las garantías constitucionales por las que son amparados los trabajadores en el Ecuador.

Es importante mencionar, que la pandemia no es un escenario fácil en el mundo entero, pero no es justificable que la terminación de las relaciones laborales en el Ecuador se haya convertido en un mecanismo para salvaguardar la economía de las empresas, dejando de lado el derecho de los trabajadores en un momento donde existe mayor vulnerabilidad social.

Palabras Claves: Derechos Laborales, Garantía Constitucional, pandemia-Covid-19, inestabilidad, Constitución, vulnerabilidad.

ABSTRACT

Analysis of the Right to Work in Ecuador as a Constitutional Guarantee in times of pandemic.

The sanitary emergency in Ecuador due to the Covid-19 pandemic, not only changed the dynamics of our daily life, but also the legal reality.

When we talk about labor rights, we invoke the regulation of bilateral obligations within the scope of work, definition according to the Elementary Legal Dictionary of Cabanellas (2016).

Both the Organic Law of Public Service- LOSEP, as well as the Labor Code have not foreseen that the health emergency caused by Covid-19 would lead to a wave of layoffs in breach of the constitutional guarantees by which workers are protected in Ecuador.

It is important to mention that the pandemic is not an easy scenario worldwide, but it is not justifiable that the termination of labor relations in Ecuador has become a mechanism to safeguard the economy of companies, leaving aside the right of workers at a time when there is greater social vulnerability.

Key words: Labor Rights, Constitutional Guarantee, pandemic - Covid-19, instability, Constitution, vulnerability).

INTRODUCCIÓN

La crisis desencadenada en el Ecuador a causa del Covid-19, marzo 2020, no solo tuvo una connotación o impacto en la salud de la población, sino una incidencia relevante y perjudicial en el mercado laboral ecuatoriano, por cuánto en el periodo de confinamiento estricto se produjo restricciones de movilidad y con ello la suspensión parcial de las actividades esenciales del trabajo como los del transporte, producción, alimentación, servicios de la administración pública entre otros. La paralización económica resultado del Decreto Presidencial Nro. 1017, en el que se declara el estado de excepción en todo el territorio nacional, reflejó un fuerte descenso de participación de la fuerza laboral ecuatoriana incrementando los índices de desempleo, al igual que evidenció la falta de garantías laborales en Ecuador.

A medida que se daba la pérdida del trabajo por la pandemia, por la terminación de los contratos individuales amparándose en el articulado 169 del Código de Trabajo manifestando el caso fortuito o fuerza mayor, así como también basándose en la escueta estabilidad que tienen los contratos ocasionales del servicio público estipulados en el artículo 58 de la Ley Orgánica del Servicio Público pudiendo darse por terminado en cualquier momento, se incrementaba otro factor como la precariedad del empleo y el aumento del subempleo. Ante la falta de previsión del Estado ecuatoriano, y la ligera puesta en práctica de políticas públicas de apoyo al sector laboral, a las empresas públicas y privadas, el Ministerio del Trabajo a fin de generar medidas adicionales de prevención de contagio del Covid-19 y con el propósito de evitar que se ponga en riesgo la salud de los trabajadores emite el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-220-0077 el 15 de marzo del 2020 en el que se detalla las directrices para la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la emergencia de salud.

Si bien es cierto a mediados del mes de mayo del 2020, en Ecuador se canalizó un retorno paulatino a las actividades laborales, para lo cual se emanaron un conjunto de lineamientos de prevención en el ámbito laboral para iniciar el proceso de reapertura de las actividades productivas no

esenciales, pero fundamentales para la reactivación de la economía. Pero no se contempló ni se protegió a trabajadores que injustificadamente sufrieron la vulneración de sus derechos laborales a costa de la “reactivación económica” creada solo para empresas sin contemplar la realidad de sus empleados.

En el Capítulo I, se enfoca al problema del estudio, desarrollando el planteamiento y formulación del problema, se establecen los objetivos generales y específicos, la justificación e importancia y prevención.

El Capítulo II de Principios Constitucionales del Derecho Laboral, comprende la Constitución como fuente del Derecho del Trabajo, los Principios Constitucionales del Derecho, el Derecho al Trabajo en el Estado Constitucional de Derechos, La Ley de Apoyo Humanitario en Ecuador como apoyo a la sostenibilidad del Empleo, Pronunciamientos de la OIT frente a la pandemia. He propuesto desarrollar esta temática por cuanto el Derecho Laboral es una herramienta primordial para regular las relaciones sociales dentro del Estado.

Conscientes de que, a pesar de la incorporación de todos los derechos y garantías del trabajador o servidor en la Constitución del Ecuador, existe una transgresión a los mismos por la implementación de políticas laborales y modelos económicos que sistemáticamente han generado un desmedro de los derechos laborales e incrementos del subempleo y desempleo en el Ecuador.

En el Capítulo III, desarrollo la temática inherente, a la estabilidad laboral de los trabajadores en Ecuador en tiempo de pandemia, canalizo el análisis sobre las afectaciones al trabajo en Ecuador a causa del Covid-19, así como también se aborda el Teletrabajo, y finalmente expongo un caso de transgresión del derecho laboral vinculado al incumplimiento de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

CAPÍTULO I

1.1. PROBLEMA

1.1.1. Planteamiento del Problema

El 31 de diciembre de 2019, la Organización Mundial de la Salud (OMS) recibió reportes de presencia de neumonía, de origen desconocido, en la ciudad de Wuhan, en China. Rápidamente, a principios de enero 2020, las autoridades de ese país identificaron la causa como una nueva cepa de coronavirus. De acuerdo con un reporte de la agencia de información mundial AFP (Agence France Presse), se identificó que en el Ecuador el “caso cero” portador del coronavirus fue una persona de 71 años que arribó desde España el 14 de febrero 2020.¹

La pandemia generada por el virus del Covid-19, ha tenido un alto impacto social y económico a nivel mundial, relentizando el crecimiento de la economía global y abriendo la puerta a la precarización laboral. Datos publicados por el Banco Central del Ecuador, reflejan que en el segundo trimestre del 2020 el PIB decreció en 12,4% en comparación a igual periodo del 2019, siendo varios los factores de la caída del producto interno bruto como: la disminución de 15,7% de las exportaciones de bienes y servicios; la reducción del gasto de consumo final de los hogares de 11,9%; y, la contracción de 10,5% en el gasto de consumo final del gobierno general.²

Las medidas de contención de emergencia mediante decreto Ejecutivo Presidencial del Covid-19 como lo fue la declaratoria Nro. 1017 del 16 de

¹ Información tomada y completa en: <https://rpp.pe/mundo/latinoamerica/coronavirus-covid-19-ecuador-por-que-Guayaquil-es-la-ciudad-mas-afectada-por-la-pandemia-en-su-pais-noticia-1255577>.

² Información tomada y completa en: <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1383-la-economia-ecuatoriana-decrecio-12-4-en-el-segundo-trimestre-de-2020>

marzo 2020, que estableció en todo el territorio nacional del Ecuador el estado de excepción por calamidad pública, por los casos de coronavirus confirmados; así como las acciones para la conservación del empleo, reducción de jornadas laborales, contratos emergentes y la activación del seguro del desempleo desde el mes de abril hasta julio del 2020, todo ello descrito en la Ley de Apoyo Humanitario desde el artículo 16 al 25, fueron mecanismos adoptados por el Gobierno a fin de controlar la situación de emergencia sanitaria y a su vez con el objetivo de garantizar los derechos de las personas ante la presencia de la pandemia en el país.

Sin embargo como es de conocimiento público, los derechos laborales de un gran número de trabajadores en Ecuador fueron vulnerados cuando se ejecutan los despidos masivos basados en la causal de caso fortuito o fuerza mayor estipulada en el Código de Trabajo en el literal 6 artículo 169, contraviniendo a lo estipulado en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 66 literal 2 que establece el derecho a una vida digna, asegurando salud, trabajo, empleo, seguridad social, así como otros servicios sociales, considérese que un trabajador al no contar con un ingreso económico difícilmente tenga una vida digna.

Analizando los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo como medida principal para sostener el empleo, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario contempla la posibilidad de que los trabajadores y empleadores, de común acuerdo, modifiquen a la baja las condiciones económicas de la relación laboral. Con referencia a las condiciones económicas la medida se limita a la remuneración, excluyendo a otros derechos económicos como las horas extraordinarias, remuneraciones adicionales, participación de utilidades, y otros beneficios que están vinculados también a otros derechos o están protegidos constitucionalmente de manera específica. Lo que se confirma con la única limitación que establece la Ley para ésta modificación y que es el no afectar el salario básico, o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas. Sin embargo, es de temer la ligera referencia a las condiciones económicas, que pueden llevar a abusos, muy frecuentes en tiempos donde existe necesidad.

La particularidad de la disminución de la remuneración que traen los “acuerdos de preservación de fuentes del trabajo”, es que no requieren estar

relacionados directamente con la rebaja de ninguna otra condición de la prestación de servicios, como si lo está la medida de reducción de la jornada. Después de celebrar un acuerdo el trabajador sigue laborando lo mismo, pero con una remuneración menor.

En lo referente a la reducción emergente de la jornada del trabajo, es otra medida de contención, donde el empleador adopta por eventos de fuerza mayor o caso fortuito, reduciendo la remuneración en proporción a las horas de labor. La reducción emergente tiene su antecedente en el Código del trabajo de 2016 que permitió que, en casos excepcionales como la reducción de ingresos o verificación de pérdidas se reduzca la remuneración con la respectiva baja de horas de trabajo. En la Ley de Apoyo Humanitario se incrementa el límite de la rebaja de la remuneración, pasando de 25% a 45%, y se omite el consentimiento del trabajador, con lo cual se inobserva la norma constitucional que exige para la disminución la autorización expresa del trabajador.

La disminución de la remuneración, que es en lo que consisten éstas dos medidas para sostener el empleo, refleja la vulneración del derecho a una remuneración justa, que por mandato constitucional el Estado debe garantizar tal como lo establece el artículo 33 que hace referencia a que se debe recibir un salario digno; así como la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23 lo reconoce como el derecho de contar con una remuneración justa y equitativa asegurando al trabajador y a su familia, una vida digna.

Se puede corroborar que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario hace que el trabajador sea copartícipe de la pandemia y, a futuro de cualquier otro imprevisto o crisis económica del empresario, asumiendo gran parte que le compete a éste.

Finalizo resaltando que ahora en la pandemia se expidieron leyes, reglamentos, normativas; para acrecentar y legitimar el desequilibrio formal, bajo ésta nueva premisa el Derecho Laboral puede ser vulnerado cada vez que una ley lo permita

1.1.2. Formulación del problema

¿La normativa legal vigente del Ecuador en materia laboral y la política pública emitida por el nivel Legislativo y Ejecutivo en el tiempo de pandemia Covid-19, marzo 2020, ha respetado el Mandato Constitucional sobre el reconocimiento de los derechos laborales en Ecuador?

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. Objetivo General

Determinar si se respetó y cumplió efectivamente el Derecho al Trabajo consagrado en la Constitución del Ecuador con la aprobación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y en sus formas laborales, conforme a la situación de la pandemia ocasionada por el Covid-19.

1.2.2. Objetivo Específico

- Analizar si la emisión de decretos, normas y resoluciones ejecutivas en materia laboral afectaron a los derechos de los trabajadores en tiempo de pandemia en el Ecuador.
- Analizar si las normas laborales en Ecuador cumplieron con los pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo-OIT inherentes al aspecto laboral.
- Proponer mejoras, reformas o creación de mecanismos que mejoren y fomenten las relaciones laborales durante y después de la pandemia.

1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

El análisis del Derecho Laboral como Garantía Constitucional en Ecuador en tiempo de pandemia, propone instaurar una reflexión sistemática sobre el impacto que tiene la pandemia del Covid-19 sobre los derechos de los trabajadores en Ecuador de manera que se pueda contribuir al cumplimiento

y respeto de los derechos laborales, observando estrictamente la Constitución.

La importancia de éste tema es que, una vez que se identifique el cumplimiento y respeto de los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador, nos permitirá proponer medidas correctivas o preventivas a fin de que no siga persistiendo la vulneración de derechos laborales. Adicional es fundamental que las instituciones tanto del ámbito público, como del privado en Ecuador, respondan de una manera adecuada; identificando oportunidades y retos que trae consigo una realidad muy diferente a la que conocían. La adaptabilidad a los nuevos cambios que se darán en materia laboral será primordial para lograr la re-estabilización y recuperación de la fuerza laboral en Ecuador.

1.4. PREVENCIÓN

Ahora bien, el principal problema que enfrenta el Estado ecuatoriano es el de otorgar la garantía constitucional normativa, institucional y jurisdiccional a los trabajadores, de que sus derechos no se vean vulnerados; y/o, si ya se hubiere dado este caso, de que no continúen vulnerándose.

CAPÍTULO II

2.1. LA CONSTITUCIÓN COMO FUENTE DEL DERECHO DEL TRABAJO

La Constitución de la República del Ecuador, reconoce en el artículo 84, las garantías constitucionales, cuyo objeto principal es adecuar, formal y materialmente, las leyes y demás normas jurídicas a los derechos previstos en la Constitución así como la de los tratados internacionales y en caso de ser necesario se complementa con el principio de complementariedad y subsidiariedad. El ordenamiento jurídico del Ecuador, se establece en el Código de Trabajo en el artículo 169 literal 6 las situaciones derivadas por caso fortuito o fuerza mayor, las mismas que actúan como causal de terminación de contrato unilateral, frente a la imposibilidad de continuar con la relación laboral en situaciones de explosión, guerra, tempestad, terremoto y demás sucesos imposibles de prever o evitar. En consecuencia, en el Ecuador están tipificadas las causales para la terminación de la relación laboral unilateral, considerando aquellas situaciones que no están previstas e imposibles de anticipar.

Ahora, para que surta efecto la figura de la causal de caso fortuito fuerza mayor es necesario determinar varios requisitos para dar por terminado los respectivos contratos, pudiendo de ésta manera despedir de manera imprevista, siempre y cuando se sepa justificar de manera adecuada la figura antes mencionada.

Para que el despido por caso fortuito o fuerza mayor, cumpla con todos los requisitos de terminación unilateral con el trabajador, se debe realizar un análisis desde la Constitución, partiendo que la continuidad laboral es un principio esencial.

Los legisladores han establecido que la liquidación que le corresponde al trabajador por ésta causal se calculará en función del proporcional del décimo cuarto, décimo tercero, así como de vacaciones no gozadas; consecuentemente no tiene derecho al porcentaje por desahucio, como tampoco al despido intempestivo, por cuanto es una terminación unilateral, aceptada por la ley. Sin embargo, el empleador no puede aplicar de manera

discrecional esta figura. En Ecuador, la causal de caso fortuito o fuerza mayor, ya que no existe una justificación de los hechos que generan su aplicación.

La Organización Internacional del Trabajo OIT a través del Convenio 158 sobre la terminación de la relación de trabajo establece en el artículo 4 que la relación laboral de un trabajador no se podrá dar por terminada sin causa justificada.

La Constitución de la República del Ecuador, abarca los principios del Derecho al Trabajo, obligando al Estado que impulse el mismo, fortaleciendo el empleo, siendo de gran importancia la mención de la irrenunciabilidad de los derechos.

La característica fundamental de las normas constitucionales del Derecho del Trabajo y por ende de toda la legislación que nace de ellas, es la de tutelar a los trabajadores.

Con esta mirada integral, la Constitución es la fuente fundamental del Derecho laboral, cuyo fin prioritario es garantizar la dignidad de la persona y el de encaminar al desarrollo integral.

2.2. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DEL DERECHO LABORAL

La crisis en Ecuador está generando un aumento drástico de la vulnerabilidad socioeconómica. Un número representativo de trabajadores en el país se ha quedado sin ingresos económicos aumentando su incapacidad de pago frente a obligaciones adquiridas. Una oleada de xenofobia y estigmatización ha encontrado su refugio en el ámbito laboral, sin dejar de lado la profundización de la discriminación que ya existía en materia de empleo. El incremento de la informalidad laboral y las nuevas presiones sobre los derechos laborales han complicado aún más el nivel de organización y negociación colectiva en el país. En los sectores más vulnerables y menos protegidos de la sociedad es probable que se agrave aún más su situación desencadenando el incremento de la tasa de pobreza en Ecuador.

Previo a enunciar los principios constitucionales del Derecho laboral, entiéndase que los principios son construcciones históricas incorporadas al Estado de Derecho y al funcionamiento de una sociedad democrática.

2.2.1. Principio de igualdad y no discriminación

La desigualdad económica y social en Ecuador, ha sido un factor existente mucho antes de la pandemia, pero con la situación de emergencia sanitaria se profundizó aún más debido a la recesión económica resultado de la paralización de la mayor parte de actividades mercantiles. Según los datos publicados en el Boletín Técnico Nro. 09-2021 ENENDU, en junio del 2021 la pobreza vista desde los ingresos a nivel nacional es de 32.2% con una variación significativa de 6,7 puntos porcentuales en relación a junio 2019.³ Cuando tratamos el principio de igualdad y no discriminación, la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 331, señala que las mujeres tendrán igualdad en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción laboral, sin embargo se demuestra que en Ecuador las mujeres llevan gran desventaja en el indicador de empleo, por cuanto en el año 2020 tiempo en el que inicia la pandemia los cifras arrojadas de las encuestas del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos –INEC es que la mujeres se encuentran en una tasa de desempleo del 6.7% frente al 3.7% de hombres. Y como resultado de ello tenemos mujeres asumiendo la dedicación casi exclusiva de las actividades de cuidado (adultos mayores, personas enfermas), educación a los hijos en casa o trabajo del hogar, siendo la barrera más fuerte para impedir la incorporación de las mujeres al mercado laboral, afectando totalmente a su independencia económica.

La discriminación no solo va anclada al género, edad, factor económico, entre otros, en la pandemia se destapa la marginación por los roles laborales, considérese que en Ecuador según el Registro estadístico de Recursos y Actividades de Salud (INEC 2018), hay 39.908 médicos/as y 24.751 enfermeras/os y 17.350 auxiliares de enfermería, quienes laboran en diferentes hospitales y centros médicos con distintos niveles de

³Información tomada y completa en: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2021/Junio-2021/202106_Boletin_pobreza.PDF

responsabilidad.⁴, siendo éste personal el de mayor riesgo de contagio en la pandemia.

La Carta Magna del Ecuador, en su artículo 341, reconoce que el Estado generará condiciones para la protección integral de sus habitantes, que aseguren los derechos y principios reconocidos en el mismo cuerpo legal en particular la no discriminación, sin embargo, en nuestro país y en otros, la falta de información ha generado una conducta agresiva y discriminatoria hacia los trabajadores de la salud. En el blog web del Banco Interamericano de Desarrollo “Mejorando vidas”, detallan que, en México, Jamaica y en otros países la ciudadanía ha reaccionado de manera atípica ante el personal de la salud, se han documentado agresiones físicas, verbales y discriminación. En el caso de México, detonó que el gobierno asignara personal de la guardia nacional para resguardar la seguridad del personal en los hospitales.

El personal de la salud requiere más que aplausos, sin duda estas expresiones de gratitud son una importante fuente de motivación, pero el verdadero apoyo surge del respeto del principio de igualdad y no discriminación.

2.2.2. Principio de Progresividad e intangibilidad de los derechos y no regresividad.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, publicada en el Registro Oficial Suplemento 229 del 22 de junio del 2020, establece algunas medidas necesarias para enfrentar las secuelas de la pandemia Covid-19, las mismas que proponen de alguna manera la reactivación económica del país.

Cuando se analiza la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario concerniente a la parte de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, se puede resaltar que existe la transgresión de los principios de progresividad e intangibilidad de los derechos laborales. En el artículo 26 de la Convención Americana de los Derechos Humanos encontramos estipulado el principio de

⁴Información tomada y completa en: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/los-riesgos-a-los-que-se-enfrentan-las-mujeres-durante-la-emergencia-sanitaria-por-el-covid-19-en-ecuador/>

progresividad que establece los derechos económicos, sociales y culturales, planteando la obligación para los Estados Partes el garantizar el desarrollo impidiendo que se dé un retroceso respecto a las garantías ya adquiridas. Así también el Pacto Internacional de Derechos Económicos y Culturales en su artículo 2 numeral 1 menciona que, los Estados Partes tienen el compromiso de adoptar medidas, para lograr progresivamente, por todos los medios apropiados la adopción de medidas legislativas para lograr la plena efectividad de los derechos ahí reconocidos.

Este pacto de progresividad no es otro que la prohibición de la regresividad de los mismos, tal como lo admite el artículo 427 del Tratado de Versalles: *“...el orden público internacional tiene una vocación de desarrollo progresivo en el sentido de mayor extensión y protección de los derechos sociales”*

El Estado ecuatoriano no encaja en un esquema desprotector de derechos del trabajador, pues la Constitución del Ecuador en su artículo 11 literal 8 concretamente estipula que el contenido de los derechos se desarrollará de manera progresiva a través de las normas, jurisprudencia y políticas públicas, siendo inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que menoscabe los derechos.

En cuanto a regresión de derechos se refiere, la regulación del contrato especial emergente establecido en el artículo 19 de la Ley de Apoyo Humanitario, es una puerta abierta a la inestabilidad y falta de garantías laborales; con la incorporación de éste contrato, se admite de forma indirecta la desvinculación de trabajadores que gozaban de estabilidad, la desvinculación de trabajadores sin causa justa, configurándose de éste modo, una nueva forma de contratación en el país.

Este cambio normativo transgrede principios constitucionales como el de progresividad, lo que sin lugar a dudas es un atentado contra la dignidad del individuo limitando el acceso a condiciones adecuadas que le permitan planificar su vida y el de su familia, es decir, expone al trabajador que accede a una plaza laboral a vivir en constante incertidumbre, traduciéndose esto en una constante afectación emocional y de su bienestar.

2.2.3. Principio de la primacía de la realidad sobre la apariencia.

El ordenamiento laboral está compuesto básicamente por normas imperativas que otorgan beneficios a los trabajadores. Por ello existe un constante riesgo de que el empleador intente evitar su cumplimiento. Según el profesor Américo Pla Rodríguez, menciona que el principio de la primacía de la realidad, se enfoca a que en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, propendiendo a la protección que corresponde.”(Pasco Cosmópolis, 1994, p. 14).

Las terminaciones laborales de contrato individual, respaldadas en el artículo 169 del Código de Trabajo, pueden adolecer de varios errores contraviniendo el principio de la primacía de la realidad sobre la apariencia, puesto que se invocó la causal de caso fortuito o fuerza mayor incumpliendo los requisitos propios de la misma, siendo efectivamente ésta terminación un despido intempestivo generando la obligación de indemnizar a los trabajadores de conformidad a lo que establece la Ley.

Con la finalidad de frenar los excesos e ilegalidades que se han venido presentando por parte de los empleadores, el ente rector en materia laboral Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-081, con el cual se remite el instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados, siendo una de las disposiciones la transitoria que establece la obligatoriedad de los empleadores de detallar las razones de la terminación laboral en el Sistema Único de Trabajo –SUT. Sin embargo, ésta medida no garantiza la correcta aplicación por cuanto es una fundamentación sin respaldo físicos documentales. Con ello queda demostrado que con éste principio se reduce el fraude que pueda realizar el empleador al establecer condiciones en un contrato y en la práctica se apliquen condiciones diferentes que vayan en detrimento de los derechos laborales.

2.2.4. Principio de continuidad y estabilidad laboral.

Al promulgarse la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario surge un gran problema con el principio de continuidad y estabilidad laboral, por cuánto no cumple con los preceptos constitucionales, ésta ley a lo largo de sus artículos pretende regular una serie de áreas, que son muy dispersas y distintas unas de las otras; si bien se detalla en su primer artículo que el objeto de la misma es el de establecer medidas de apoyo humanitario, así como el mitigar los efectos negativos de la recesión económica que se vive en el Ecuador, la sostenibilidad del empleo; lo que si bien corresponde a los sectores que se vieron afectados por la crisis sanitaria y económica, debieron ser regulados por los Ministerios correspondientes al ser éstos las entidades encargadas de velar por el cumplimiento de los derechos y las obligaciones y políticas públicas que se emiten en cada una de las áreas de cada entidad , más no una ley orgánica.

Tanto el poder legislativo como ejecutivo apoyan esta ley, manifestando que la misma se generó en miras de establecer mecanismos para solventar la crisis, pero considero que hubo una transgresión de las garantías constitucionales.

El texto del artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, regula una nueva modalidad contractual extraordinaria, que se justifica por haberse expedido en miras de sostener el empleo en Ecuador, denominándolo Contrato Especial Emergente. Este articulado se lo considera inconstitucional, y pretende una disminución y menoscabo de los derechos de los trabajadores, ya que al darse ésta reducción en la jornada laboral equivale a una evidente disminución en el pago de su remuneración.

En la práctica se han reflejado dos escenarios en los que se considera que la afectación netamente es a la parte trabajadora. Por un lado, nos encontramos con trabajadores que debieron firmar contratos bajo la nueva modalidad de contrato especial emergente, situación que, si bien ha sido establecida en la ley, debe haber un acuerdo entre las partes, siendo pertinente la entrega de toda la información por parte del empleador al empleado, situación que en la práctica no se ejecuta a cabalidad. A su vez ha provocado que la nueva figura de contrato no sea consensual sino obligatoria, quienes frente a la necesidad

de mantener su trabajo y consecuente ingreso económico no tuvieron más opción que aceptar las condiciones interpuestas por la parte empleadora; siendo evidente la afectación de los derechos de los trabajadores.

Otro escenario es aquel, en el que los trabajadores que ingresan por primera vez a un contrato especial emergente, la afectación aquí es que van a tener una remuneración menor a la que en otro momento hubiere percibido.

En ambos casos se atenta contra el principio de continuidad y estabilidad laboral, puesto que existe una interrupción de la continuidad laboral al suscribirse un nuevo contrato con nuevas condiciones.

Adicional el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, atenta al principio de estabilidad, ya que dentro del texto establece que el contrato especial emergente es un contrato con una duración de un año y que puede ser prolongado por un año más, da la potestad a la parte empleadora a dar por terminada la relación laboral en cualquier momento que lo considere pertinente.

En el periodo del 16 de marzo del 2020 al 25 de febrero del 2021, según el reporte EDEMNU-INEC, existen registradas 28.033 actas de finiquito por caso fortuito o fuerza mayor⁵ en el Ministerio de Trabajo, lo que evidencia que un número considerable de empleadores se acogieron a lo estipulado en el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, el uso de éste articulado permitió a varios empleadores cortar la relación laboral sin necesidad de desahucio ni otra formalidad.

Recordemos que la continuidad laboral es de relevancia tanto para los trabajadores, porque les permite gozar de estabilidad, seguridad para él y todo el entorno familiar que vive de sus ingresos, como para el empleador puesto que mantener relaciones laborales estables y continuas en el tiempo, le favorece en términos económicos.

⁵ Información tomada y completa en: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/02/cifras25.pdf?x42051>

2.2.5. Principio de garantía de ambiente adecuado de trabajo.

En la población ecuatoriana, la falta de oportunidades y perspectiva del futuro, sumado al estrés y la preocupación resultantes de la pandemia han afectado la salud mental. El Observatorio Social del Ecuador en un estudio ha dado a conocer que los casos de suicidio en el Ecuador han incrementado desde la pandemia, teniendo a la provincia del Guayas como la más afectada. Durante los primeros diez meses del año 2020 han ocurrido 977 suicidios.⁶ Número que no debería ser considerado solo como una estadística, sino un indicador de alerta para quienes direccionan los temas de salud en éste país.

Si bien la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326, numeral 5 establece que el derecho al trabajo se sustenta en el principio de que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, cuando nos retrotraemos al inicio de la pandemia ese no fue el escenario en el que se desarrollaron los profesionales de la salud de los hospitales del sector público a nivel nacional, considerando que estuvieron expuestos a un alto riesgo de contagio, porque no contaban con los equipos de protección personal, los insumos médicos y capacidad instalada para atención de pacientes eran insuficientes, sumado al estrés laboral que estuvieron sujetos en el desarrollo de sus funciones.

Considerando lo que establece la Ley Orgánica de Salud en su artículo 3, prevé; *“La salud es el completo estado de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Es un derecho humano inalienable, indivisible, irrenunciable e intransigible”*, a la par con el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo, publicado en el Registro Oficial Suplemento 461 de 15 de noviembre 2004, que estipula “uno de los elementos esenciales para alcanzar el objetivo de un trabajo decente es garantizar la protección de la seguridad y salud en el trabajo”. Ecuador está llamado a tomar las respectivas medidas concernientes a generar un ambiente adecuado de trabajo, no solo enfocado a la fraternidad laboral, sino

⁶ Información tomada y completa en:

<https://ayudaenaccion.org/ong/proyectos/america/salud-mental-ecuador/>

asumiendo el reto de generar instrumentos que le permitan a las empresas e instituciones concatenar estrategias orientadas a disminuir los niveles de estrés y ansiedad en los equipos de trabajo con las normas técnicas de bioseguridad en tiempo de pandemia.

2.3. EL DERECHO AL TRABAJO EN EL ESTADO CONSTITUCIONAL DE DERECHOS

Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos, lo que implica que todos los poderes del país como sus autoridades se encuentran bajo leyes y son garantes de cumplimiento de los derechos de los ciudadanos. La Constitución de la República del Ecuador en su artículo primero, estipula que *“El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.”* Frente a la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario nos encontramos en un dilema, al ser norma que fue aprobada con el espíritu de salvaguardar la empleabilidad no cumple con su fin principal, evidenciándose en la materialización de la misma el menoscabo de derechos ya establecidos en normativas de mayor jerarquía, es aquí donde surgirá el rol garantista de derechos humanos, en donde se hará respetar la dignidad humana, se restringirá de cierta manera el poder para evitar arbitrariedades; y, se legitimará las garantías de los derechos de las personas, por medio de entidades, así como de mecanismos eficientes y eficaces para su protección.

2.4. LA LEY DE APOYO HUMANITARIO EN ECUADOR COMO APOYO A LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO.

Han sido varios años de lucha para reivindicar los derechos laborales que permitan a los trabajadores dignificar su esfuerzo y poder construir sus proyectos de vida. Sin embargo, este aspecto no ha sido tomado en cuenta el momento que se promulga una Ley que se contrapone a los diferentes

principios constitucionales, la misma que ha generado una permisibilidad de que las condiciones laborales se precaricen aún más. Me refiero a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario publicada en Registro Oficial el 22 de junio del 2020, la misma que fue aprobada por la Asamblea Nacional; compuesta por: cuatro capítulos, siete disposiciones generales, cuatro disposiciones derogatorias y una disposición interpretativa referente al artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, además de 23 disposiciones transitorias.

El objeto de nuestro análisis se centrará en las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo de la Ley de Apoyo Humanitario:

El artículo 16 de la Ley de Apoyo Humanitario responde a una falsedad respecto al “acuerdo entre las partes”, toda vez que pretende excluir los hechos materiales de una relación jurídica evidentemente desigual.

El considerar que el trabajador y su empleador pueden llegar a acuerdos en igualdad de condiciones, implica desconocer la realidad laboral en el país, puesto que se ha evidenciado que los trabajadores tienen que aceptar las condiciones de trabajo impuestas por sus empleadores con el fin de rescatar sus puestos de trabajo; exponiéndolos a jornadas laborales completas por una remuneración equivalente a medio tiempo.

Los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo transgreden el principio contenido en el artículo 326 número 11 de la Constitución, en donde se establece que la transacción en materia laboral será válida siempre y cuando no implique renuncia de sus derechos y se realice ante autoridad competente. Como se puede observar, la transgresión es clara cuando se señala que a través de dichos acuerdos se puede modificar las condiciones económicas de la relación laboral, sin afectar el salario básico, lo cual no hace más que reconocer y legalizar de forma explícita la renuncia a la remuneración a la cual tienen derecho como retribución a su trabajo.

El contenido del artículo 17 de la Ley de Apoyo Humanitario, que hace referencia a la determinación de sanciones a quienes no respeten el contenido de los acuerdos señalados, inclusive así se trate de acuerdos que determinen renuncia de derechos. El contenido de éste articulado vulnera lo estipulado en el Código de Trabajo en su artículo 40, que reconoce como atribución exclusiva del trabajador el alegar la nulidad de un contrato de trabajo o el exigir el cumplimiento de los derechos estipulados en el mismo.

El artículo 18 de la misma Ley, se refiere a los requisitos que se deben presentar para la validez de los acuerdos, los mismos que carecen de ejecutividad, considerando que ningún empleador expone a sus trabajadores sus estados financieros, ni son considerados en la toma de decisiones económicas.

Así mismo se hace referencia que los acuerdos podrían suscribirse con la mayoría de los trabajadores, irrespetando la individualidad y la aplicabilidad. Adicional se puede mencionar que éste artículo carece de exigibilidad, porque en la norma no se menciona cual es el organismo competente para validar éstas actuaciones.

Al Analizar el contrato especial emergente, estipulado en el artículo 19 de la Ley de Apoyo Humanitario, se puede deducir que éste es un instrumento que dará paso a la inestabilidad laboral y que será utilizado como herramienta de despidos sin causa justa, exponiendo al trabajador a la incertidumbre, éste artículo se contrapone al principio de progresividad. De las observaciones que se tiene a éste tipo de contrato, es que, al presentarse una terminación del mismo antes del plazo, no habría derecho a indemnización alguna.

En lo que refiere el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario prevé la disminución de la jornada laboral hasta en un 50%, mientras que el Código de Trabajo en su artículo 47.1 estipula la regulación excepcional de la jornada de trabajo la misma que permite la reducción de la jornada hasta en un 25%, es necesario precisar que este articulado no está derogado por lo cual nos encontramos frente a disposiciones contradictorias entre sí.

Respecto al artículo 21, referente al derecho de las vacaciones, se debe recordar que éste derecho se configura como un principio del Derecho Social siendo de gran importancia porque se trata de un periodo de tiempo de descanso para la recuperación física y mental del trabajador, es un tiempo que le pertenece al trabajador. La aprobación de éste artículo ha significado un acto de irresponsable del cual, los empleadores de forma unilateral han decidido limitar éste derecho, eliminando las vacaciones que los trabajadores tenían pendientes por gozar. La unilateralidad que tiene este artículo evidencia la especial vulnerabilidad del trabajador, que debe someter sus derechos al libre albedrío de su empleador.

No está por demás indicar que ésta disposición se contrapone a los derechos reconocidos, previstos en el artículo 72 del Código de Trabajo que establece el derecho de gozar las vacaciones anuales de manera irrenunciable, así como el derecho a acumular periodos vacacionales, contenido en el artículo 75 del Código de Trabajo.

Respecto a la Disposición Reformatoria primera de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, relacionada con el Teletrabajo, se debe puntualizar que ésta disposición atenta contra el principio de intangibilidad de derechos, toda vez, que la norma ecuatoriana prevé 8 horas diarias de trabajo, lo que significa 40 horas a la semana. En la práctica “la desconexión permitida de 12 horas consecutivas”, implica que el trabajador estará cumpliendo jornadas de trabajo de 12 horas diarias, por tanto semanales, lo que es contrario a los derechos adquiridos, configurándose en explotación laboral, adicional la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no ha incluido las recomendaciones de las buenas prácticas del Teletrabajo dispuestas por la OIT.

Es pertinente señalar que la Disposición Única Interpretativa de la Ley de Apoyo Humanitario, que se enfoca al numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo se contrapone directamente a lo estipulado en el artículo 193 del Código de Trabajo que establece que si por la liquidación del negocio , el empleador termina la relación laboral, deberá pagar a los trabajadores cesantes la bonificación e indemnización previstas en los artículos 185 y 188 de este Código, mientras que la Ley Humanitaria propende a la terminación laboral sin el reconocimiento de indemnizaciones.

Es de conocimiento público la serie de irregularidades a las que fueron sometidos muchos trabajadores, quienes fueron separados de las empresas, basados en un supuesto caso fortuito o fuerza mayor. Adicional ésta norma permite que las empresas acudan a ficciones jurídicas para cerrar los negocios, dejando de cumplir con las obligaciones patronales, para posteriormente reabrir la empresa bajo otra razón social.

El mejor escenario para aplicar las leyes y normas en un país, son los momentos de crisis, debiendo precautelar con firmeza el respeto al ser humano y todos sus derechos, considerando todos los ámbitos y escenarios posibles, desde un mercado laboral informal hasta el mejor estructurado y reglado.

2.5. PRONUNCIAMIENTOS DE LA OIT FRENTE A LA PANDEMIA.

La Organización Internacional del Trabajo, a fin de dar respuesta a la crisis mundial desatada por el Covid-19, definió varios lineamientos enfocados a la protección de los trabajadores durante la crisis. Además, sugiere que los gobiernos deben asumir otros retos de manera dinámica a fin de propiciar la creación de empleos que se perdieron por la pandemia. Siendo los retos: brindar apoyo a los grupos de atención prioritaria y el fortalecer los diálogos sociales propendiendo al respeto de los derechos laborales. De los pronunciamientos más recientes, siendo el del 29 de mayo del 2020 la OIT, están las directrices internacionales del trabajo en el contexto de la pandemia del Covid-19 “Las Normas de la OIT y la Covid-19 coronavirus”, en cuyo documento se menciona que para responder a la crisis es fundamental reafirmar el respeto de todos los derechos humanos, principios y normas internacionales del trabajo⁷.

La Organización Internacional del Trabajo, considera que para recuperar el empleo decente, se debe promover una política activa que fomente el pleno empleo, productivo y libremente elegido de conformidad con el Convenio sobre la política de empleo 1964 número 122.⁸

Si existiese despidos a causa de las repercusiones de la pandemia en el ámbito económico el trabajador deberá tener derecho a indemnización de manera que se pueda compensar las pérdidas económicas a causa del despido⁹, de conformidad con el Convenio sobre la terminación del trabajo, 1982 (núm.158). En la Ley de Apoyo Humanitario en el artículo 22, se consideró el seguro de desempleo con una cobertura de los meses de: abril, mayo, junio y julio del 2020, sin embargo, los trabajadores que fueron

⁷ Información tomada y completa en: Preámbulo y párrafos 7, b), y 43 de la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205).

⁸ Información tomada y completa en: Artículo 1 del Convenio sobre la política de empleo, 1964 (núm122).

⁹ Información tomada y completa en: Las normas de la OIT y el Covid-19 (coronavirus), pág. 11

terminadas sus relaciones laborales y que aún no han podido conseguir un nuevo puesto de trabajo, se ven perjudicados y desprotegidos frente a ésta situación.

Otro principio de gran relevancia, manifestado por la OIT, es la negativa de la terminación laboral sin que exista una causa justificada inherente a su capacidad o en la conducta del trabajador.¹⁰ Recordemos que la mayoría de despidos de personal en Ecuador, se basaron en el caso fortuito y fuerza mayor, figura legal mencionada el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo.

La OIT, el 17 de junio del 2021, en la Conferencia Internacional del Trabajo 109.a-2021, emite la resolución relativa al “llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la Covid-19 que sea inclusiva, sostenible y resiliente”. En dicha conferencia quedan plasmadas medidas de carácter urgente, pero me permitiré citar dos de las más relevantes: los compromisos de los Gobiernos y organizaciones de empleadores y trabajadores, de trabajar conjuntamente con la OIT a favor de una recuperación centrada en las personas de la crisis, y el compromiso de situar el pleno, productivo y libremente elegido y el trabajo decente, las necesidades de las personas más vulnerables y más afectadas por la pandemia. Más que un compromiso, Ecuador tiene 62 convenios ratificados con la OIT de los cuales 38 convenios son de carácter laboral.¹¹, por lo cual los legisladores y quienes administran la justicia deben dar cumplimiento obligatorio para que se respeten los derechos laborales.

¹⁰ Información tomada y completa en: OIT, Convenio sobre la terminación del trabajo 1982, Artículo 4, núm. 158

¹¹ Información tomada y completa en: Información tomada y completa en:
https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:16759718478048:::P11200_INSTRUMENT_SORT:2

CAPÍTULO III

3.1. LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES EN ECUADOR EN TIEMPO DE PANDEMIA

3.1.1. Afectaciones al trabajo en Ecuador a causa del Covid-19

La crisis del Covid-19 tuvo y sigue teniendo un fuerte impacto en las condiciones de vida de los ecuatorianos. De manera directa, la pérdida de vidas humanas golpea al país en todo su territorio, con especial incidencia en las provincias de: Guayas con 2091 fallecidos, Pichincha 1849 fallecidos, Manabí 958 fallecidos y los Ríos 543 fallecidos, según cifras del portal oficial sobre la pandemia de Ecuador¹², sin contar con las cifras publicadas de exceso de mortalidad que eliminan el alto subregistro de muertes.

Si bien, la prioridad está centrada en limitar la pérdida de vidas humanas y en reducir el efecto negativo sobre la salud pública, esta crisis afecta también de manera significativa a otros aspectos importantes para el bienestar de las personas como los ingresos, el empleo y la educación.

La pandemia del covid-19, supone una gran repercusión en el ámbito laboral, siendo el indicador del empleo el más golpeado.

La ENEMDU telefónica en el periodo de mayo-junio 2020, propició el dato de que el 13.3% era la tasa de desempleo a nivel Nacional respecto a la Población Económicamente Activa.¹³

Según la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) Mercado Laboral, en mayo 2021, la tasa de desempleo a nivel nacional en función de la población económicamente activa del Ecuador fue de 6.3%. Para el área urbana la tasa de desempleo fue de 8,4%, mientras que para el área

¹² Información tomada y completa en: Información tomada y completa en: <https://www.coronavirusecuador.com/datos-provinciales/>

¹³ Información tomada y completa en: Información tomada y completa en: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-telefonica/>

rural fue de 2,2%. Siendo la más alta en lo que va del año¹⁴ y en comparación con la del 2019 que fue del 4.4% a nivel nacional.

Adicional los datos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, reflejan que 56.400 personas son las que se beneficiaron del seguro del desempleo en 2020, siendo el 45% mujeres y el 55% hombres. El Seguro de Desempleo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social incrementó su desempeño en un 120% en el año 2020.¹⁵. Todo los datos mencionados son una radiografía de lo que varias empresas han prescindido de sus trabajadores ante la paralización o disminución de su actividad económica. Ciertamente el efecto sobre el empleo dependerá no solo de la duración de la crisis sino también viene determinado por algunas debilidades del mercado laboral ecuatoriano. En este sentido, en la medida en que el impacto de la crisis genera despidos, reducciones de horarios o deterioro de las condiciones laborales, es de esperar también que se incremente el desempleo, el subempleo y la precarización laboral.

La informalidad laboral deja a muchos ciudadanos fuera de los mecanismos de protección, con bajo acceso a la seguridad social y bajo nivel de ahorros u otro tipo de seguros de desempleo que puedan mitigar la pérdida de ingresos. Considérese que para el sector informal laboral es más difícil prescindir de sus actividades económicas, dado que depende de ellas para su subsistencia

3.2. EL TELETRABAJO

Mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 de 7 de abril del 2020, el Ministerio de Trabajo de Ecuador, emite las “Directrices para teletrabajo emergente durante emergencia sanitaria” considerando que es necesario generar medidas adicionales de prevención a fin de que los servidores públicos y trabajadores cumplan sus funciones apoyados en una modalidad

¹⁴ Información tomada y completa en: Boletín Técnico Nro. 07-2021-Enemdu, Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, Mercado Laboral –mayo 2021, pág. 6

¹⁵ Información tomada y completa en: Información tomada y completa en: <https://www.primicias.ec/noticias/economia/oit-seguro-desempleo-ies/>

que les permita precautelar su salud. El artículo 4 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076, inherente a la aplicación de teletrabajo emergente, establece que, la implementación del teletrabajo emergente, modifica únicamente el lugar donde se efectúa el trabajo, sin afectar las condiciones esenciales de la relación laboral.

Si bien es cierto que el teletrabajo fue considerado como una herramienta de flexibilización mínima de los empleadores, también se lo consideró como un gran beneficio para el trabajador, por cuanto se pensó una mayor libertad de tiempos, aumento de la producción, mayor eficiencia, reducción de costos relacionados con la presencialidad como lo son el transporte, alimentación y el de un mejor equilibrio entre la vida personal y laboral. Pero el teletrabajo trajo consigo consecuencias negativas en aquellos trabajadores que no contaban con competencias técnicas o habilidades digitales, con limitado acceso a equipos e infraestructura y conectividad de internet o que simplemente no pudieron conciliar su vida personal con lo laboral debido al exceso de carga en el hogar. El teletrabajo consideró únicamente que la prestación del trabajo sea de manera no presencial pero no con ello el cambio de las obligaciones entre empleador y trabajador.

Cabe resaltar que el teletrabajo en Ecuador aplicado durante la pandemia, se convirtió en un trabajo arcaico sin estar sujeto a normas transversales enfocadas a la seguridad y salud ocupacional, en donde se obliga al empleado a reportarse de manera telemática al empleador. A diferencia de lo que es realmente el Teletrabajo; una infraestructura organizacional normativa que regula privacidad de datos, el tiempo de desconexión, horarios laborales, los parámetros salud ocupacional, mitigando así los riesgos psicosociales a los que se expondría el trabajador.

El incremento de la comunicación continua a través de dispositivos tecnológicos, ha desencadenado que muchos trabajadores se encuentren permanentemente encapsulados en el trabajo, ya que no existe una desconexión, influyendo de manera desfavorable en su tiempo de descanso, situación que interfiere en el goce pleno de sus derechos.

En Ecuador queda latente la necesidad de tener una normativa legal acoplada a la realidad del país, que considere los aspectos relevantes que acarrea el teletrabajo, siendo la aplicabilidad, la productividad, la sobrecarga laboral, el

aislamiento y la salud mental. O simplemente la aplicación del Manual de Buenas prácticas en Teletrabajo emitido por la OIT.

3.3. CASO DE TRANSGRESIÓN DEL DERECHO LABORAL VINCULADO AL INCUMPLIMIENTO DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO.

La pandemia originada por el Covid-19, no solo ocasionó la pérdida de vidas humanas en todo el mundo, acarreó consigo una serie de vulneración de derechos laborales, por el incumplimiento de los estamentos establecidos en la Constitución y de las normas que rigen las regulaciones en el ámbito laboral. El 31 de diciembre del 2020, más de un centenar de profesionales de la salud fueron desvinculados del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social IESS, siendo éste periodo el más crítico por el avance de casos de covid-19 en la población ecuatoriana. Uno de los profesionales afectados por ésta decisión de terminación unilateral de la relación laboral, fue un médico subespecialista en cirugía cardiorácica del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín de la ciudad de Quito, quien había venido prestando su servicios profesionales bajo la modalidad de contrato ocasional de manera continua desde el 14 de mayo del 2018, si bien es cierto que el contrato ocasional de la Ley Orgánica del Servicio Público de conformidad a lo que establece el artículo 143 párrafo octavo del Reglamento a la Ley *“por su naturaleza, este tipo de contratos no genera estabilidad laboral alguna”*, no era procedente la terminación de la relación laboral con el profesional, tal como se notificó con memorando IESS-SDNGTH-2020-14204-M del 30 de diciembre de 2020, considerando que para esa fecha la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario estaba ya en vigencia y en su artículo 25 establecía que los trabajadores y profesionales de la salud que hayan trabajado durante la pandemia, bajo cualquier modalidad laboral en algún centro de la Red Integral Pública de Salud, previo el respectivo concurso de méritos se les otorgará el nombramiento definitivo, aspecto que no fue considerado transgrediendo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Pero no solo se presentan estos hechos, con Circular IESS-SDNGTH-2020-0063-C del 11 de diciembre de 2020, la Subdirección Nacional de Gestión de

Talento Humano del IESS, solicita a las Direcciones provinciales del IESS remitir la información sobre los profesionales de la salud que serían sujetos al otorgamiento de los nombramientos regulares, a pesar de que el profesional de la salud en mención cumplía con todos los requisitos para ser incluido en este proceso de otorgamiento de nombramiento definitivo, no fue considerado en dicho proceso, incumplándose lo que establece la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 11 numeral 2 *“Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades”*, resulta claro que las autoridades no aplicaron las normas de manera adecuada, excluyendo al servidor de los beneficios de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, por lo cual la actuación de la autoridad es abiertamente discriminatoria, considerando que no existió ninguna motivación técnica y racional en los informes que sirvieron de sustento para excluir al profesional de la salud del proceso, la omisión de incluir al trabajador en el beneficio de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, afecta y pone riesgo, innecesariamente, la carrera del servidor en la función pública, por la afectación injusta e inconstitucional de sus derechos. Sin dejar de considerar la pérdida de un gran profesional de la salud en un servicio de gran especificidad como lo es cirugía cardiotorácica, repercutiendo directamente en las atenciones de salud de los usuarios del Hospital Carlos Andrade Marín.

CONCLUSIONES

Basándome en la formulación del problema de este trabajo, que indica: *“¿La normativa legal vigente del Ecuador en materia laboral y la política pública emitida por el nivel Legislativo y Ejecutivo en el tiempo de pandemia Covid-19, marzo 2020, ha respetado el Mandato Constitucional sobre el reconocimiento de los derechos laborales en Ecuador?”*, debo indicar lo siguiente:

- Si bien el Ecuador cuenta con una Constitución garantista de derechos, es evidente que al ejecutarse la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se irrespeta el principio de supremacía constitucional, porque prevalece una ley que va en desmedro de los derechos laborales, al igual que aquellas resoluciones emitidas por el Ministerio de Trabajo que trataron de regular las nuevas modalidades y formas laborales. El artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario propone que los trabajadores en común acuerdo con los empleadores podrán modificar las condiciones económicas de la relación laboral, dejando en desventaja al trabajador, este supuesto acuerdo se da en el contexto de una “aceptación obligatoria” si no hay acuerdo el trabajador es desvinculado inmediatamente, en esta circunstancia solo la empresa se beneficia. En la parte final del artículo 16 de esta Ley, se menciona que será un acuerdo bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador, ésta propuesta se contrapone a lo recogido en el artículo 328 de la Constitución de la República del Ecuador, el que garantiza el acceso a un salario digno que le permita cubrir sus necesidades básicas; considerando que al reducir la jornada laboral implica reducción salarial, abriendo la posibilidad del pago de rubros inferiores al salario básico. Por otro lado, el artículo 19, hace referencia al contrato especial emergente, que no garantiza el pleno goce de los beneficios establecidos en el Código de Trabajo, por lo que también considero inconsecuente con la normativa Constitucional. La característica del contrato especial emergente es su tiempo definido de duración, lo cual vulnera el principio de estabilidad del trabajo; la misma que se sustenta únicamente en la voluntad del empleador para continuar con la relación

laboral, esta potestad unilateral deja en vulneración al trabajador, adicional se menciona de jornadas laborales parciales lo que implica reducción del salario y con ello la aportación a la seguridad social. Por su parte el artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario refiere sobre la reducción emergente de la jornada laboral de trabajo, mediante la cual se faculta al empleador durante un periodo de tiempo la reducción de las horas de los trabajadores, y en consecuencia la reducción salarial hasta un 50%, aquí se observa la contradicción con lo estipulado en el artículo 33 de la Constitución de Ecuador *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía.”* En referencia al artículo 21 de la referida Ley, se afecta el goce pleno de vacaciones de los empleados. La forma de notificación contradice lo estipulado en el artículo 326 de la Constitución, en el que se establecen que los acuerdos serán mutuos, mientras que en ese punto la ley faculta el actuar unilateral del empleador, quien decidirá y notificará sobre el cronograma de vacaciones para el empleado, declarando además los días de emergencia sanitaria como parte de las vacaciones, que es un derecho al que no puede renunciar según la Constitución. Finalmente, y uno de los puntos más relevantes, es la Única Disposición Interpretativa estipulada en la Ley de Apoyo Humanitario que indica: *“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.”* En éste sentido se faculta a la empresa la opción de generar despidos masivos a los trabajadores, afectando así una de las garantías más relevantes para el trabajador, contempladas en el numeral 2 del artículo 326 de la Constitución, sobre los “derechos laborales irrenunciables e intangibles”, considerando que el empleador puede utilizar a su beneficio, propendiendo a reducir sus

responsabilidades que derivan de los años de trabajo con los trabajadores, así como evadir sus obligaciones patronales como la de afiliación al trabajador. Históricamente, los hechos de explotación laboral se centraron principalmente en tres variables: el ingreso del trabajador que comprende remuneraciones y beneficios sociales, la jornada laboral, la estabilidad y el ambiente laboral; en el caso ecuatoriano, la emisión de la Ley de Apoyo Humanitario se ha focalizado en la flexibilización laboral, predisponiendo a la precarización del trabajo. Adicional los mecanismos de regulación laboral de los organismos públicos de control no han sido acordes al desarrollo que hoy proyecta el trabajo virtual y carecen de la capacidad de garantizar el trabajo digno. La Ley de Apoyo Humanitario, al contrario de precautelar las tres variables mencionadas, facilitó la precarización y fomentó el desmedro de los derechos laborales al permitir que se dé la reducción de los ingresos de los trabajadores, incluyendo los montos equivalentes por beneficios sociales, la reducción de la jornada laboral hasta en un 50%; en el marco de la mayor tasa de desempleo en el país y de un gran porcentaje de desempleados con nula capacidad de acogerse al derecho a la protesta en rechazo a éstas medidas por el riesgo de contagiarse del virus del covid-19. Como complemento el Acuerdo Ministerial MDT-2016-0190, precarizó el ambiente laboral del teletrabajador al permitir que los activos y gastos relacionados a la ejecución de las actividades laborales sean cubiertos parcial o totalmente por el teletrabajador; quien tuvo que destinar parte de sus ingresos para adquirir los insumos de esta modalidad de trabajo que beneficiaron al empleador, sin que le sean reconocidos los gastos asumidos.

- En el mundo ningún gobierno estuvo preparado para enfrentar una situación de tal magnitud como la que trajo el covid-19, pero varios tomaron medidas para precautelar la vida y proteger a su fuerza laboral, porque tenían la conciencia que sin su capital humano no pueden reactivar su economía y sociedad. Si bien la Constitución de la República del Ecuador en su artículo 389 estipula que *“El Estado*

protegerá a las personas, las colectividades y la naturaleza frente a los efectos negativos de los desastres de origen natural o antrópico mediante la prevención ante el riesgo, la mitigación de desastres, la recuperación y mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y ambientales, con el objetivo de minimizar la condición de vulnerabilidad.”, todo ello quedó en una simple manifestación idílica, porque el Gobierno no contaba con una Legislación adaptada a la realidad actual que le hubiera permitido responder con eficiencia no solo frente a situaciones imprevistas de emergencia sanitaria, sino a la crisis laboral, situación que hasta la actualidad persiste.

- La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en su materialización es contradictoria a lo que su nombre indica, está destinada a proteger intereses económicos del empleador y deja en indefensión al trabajador ecuatoriano, trastocando todo principio de igualdad, golpeando a la mayoría de la población que a la fecha se encuentran en la precarización laboral, subempleo y desempleo.

El Estado ecuatoriano tiene una deuda enorme con las personas que han perdido su trabajo en medio de ésta crisis, ya que fue éste el llamado a generar las medidas de protección laboral y sostenibilidad económica del país.

RECOMENDACIONES

El impacto que ha tenido la pandemia del Covid-19 en los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador, nos permite tener una mirada retrospectiva e integral de lo cuestionable que es haber ejecutado la Ley de Apoyo Humanitario, puesto que repercutió en el cumplimiento y respeto de los derechos laborales; por ello es primordial tomar acciones que nos permitan mitigar impactos y canalizar esfuerzos en los diferentes ámbitos afectados por la crisis sanitaria.

- Reformar o derogar la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, creando marcos regulatorios para nuevas modalidades laborales, sin contravenir los principios constitucionales o leyes vigentes, velando por el cumplimiento jerárquico del ordenamiento jurídico y apegado a una realidad nacional.
- Generar instrumentos legales específicos de protección para los trabajadores del ámbito público y privado, que fueron desvinculados en el tiempo de pandemia, de manera que puedan ser reintegrados a sus cargos de manera inmediata, logrando así la restitución de sus derechos.
- Estructurar nuevos mecanismos de control público en el mercado laboral, que deban responder a las formas evolucionadas de trabajo que continúan generándose gracias a la cambiantes tecnologías de la información y comunicación, mejorando así las condiciones de los trabajadores, cuidando de no retroceder en los derechos de las remuneraciones y beneficios sociales, jornadas laborales, estabilidad y ambiente laboral; que se traducen en bienestar y desarrollo para la mayoría de la población del país.
- El Ministerio del Trabajo como ente rector en materia laboral, deberá ejercer el control estricto y de ser el caso la aplicación de régimen sancionatorio a aquellas personas naturales o jurídicas que en calidad de empleadores hayan terminado el vínculo laboral con sus trabajadores en la emergencia, sin el debido respeto y cumplimiento de

los derechos laborales omitiendo e incumpliendo requisitos obligatorios.

- Reformar las resoluciones del Teletrabajo en Ecuador, emitidas por el Ministerio de Trabajo, considerando las particularidades que tiene cada sector, puesto que no todas las empresas pueden acoplarse a ésta modalidad, por la naturaleza o especificidad del trabajo.
- Fortalecer los mecanismos de apoyo a las empresas, otorgando una ayuda financiera y generando política fiscal activa, de manera que la desvinculación de personal sea el último recurso que tengan los empleadores para enfrentar una crisis.
- Reestablecer el diálogo social, la negociación colectiva, entre el Gobierno, los trabajadores y empleadores, a fin de que las medidas que influyan en el ámbito laboral estén basadas en la experiencia y la confianza, asumiendo empoderadamente el rol que desempeña cada actor.
- El Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, tiene que analizar la posibilidad de extender la activación de los seguros de desempleo, hasta el momento que exista la vinculación laboral de la población.
- El Estado ecuatoriano debe activar convenios internacionales a fin de poder enfrentar económicamente la pandemia.
- Ultimo, pero no menos importante, el Estado debe garantizar la salud y bienestar de los trabajadores, aplicando medidas preventivas y de protección relacionadas al bienestar y salud mental, especialmente en aquellos casos en que se impone el aislamiento obligatorio en el hogar.

Hasta el momento la pandemia del Covid-19 en Ecuador, ha dejado unas duras lecciones acerca de hacia dónde debemos orientar los esfuerzos de política pública, por lo que es fundamental analizar los principales desafíos que el país enfrentará para retomar una senda de desarrollo inclusivo, sostenible y equitativo en la etapa post Covid-19.

REFERENCIAS

- Acosta, A. (abril2020). El coronavirus en los tiempos del Ecuador.
<https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2020/04/AC-23.-2020.pdf>
- Alcaldía de Quito. Resolución A-22: Restricción de movilidad en el Distrito Metropolitano de Quito.
- Asamblea Nacional (2005). Código de Trabajo. Ecuador.
- Asamblea Nacional (2006). Ley Orgánica de Salud.
- Asamblea Nacional (2008). Constitución de la República del Ecuador.
- Asamblea Nacional (2010). Ley Orgánica del Servicio Público.
- Asamblea Nacional (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.
- ASOMIF. (2020). Impacto del Covid-19 en la economía nacional y mundial.
<https://asomifecuador.com/emergencia-sanitaria/impacto-covid-19-nacional-y-mundial/>
- Ayuda en acción. (noviembre 2020). Salud Mental en Ecuador: consecuencias de la Covid-10.
<https://ayudaenaccion.org/ong/proyectos/america/salud-mental-ecuador/>
- Banco Central del Ecuador. (mayo 2021). La Pandemia por el covid-19 generó una caída en el PIB de 6,4% de marzo a diciembre 2020
<https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1427-la-pandemia-por-el-covid-19-genero-una-caida-en-el-pib-de-6-4-de-marzo-a-diciembre-de-2020>
- Banco Central del Ecuador. (septiembre 2020). La Economía Ecuatoriana decreció 12,4% en el segundo trimestre de 2020.
<https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1383-la-economia-ecuatoriana-decrecio-12-4-en-el-segundo-trimestre-de-2020>

- BID. (2020). Los retos del personal de la salud ante la pandemia del covid-19; pademónium, precariedad y paranoia. <https://blogs.iadb.org/salud/es/desafios-personal-salud-coronavirus/>
- Brown, B. (junio 2020). El Mundo del trabajo en tiempos de pandemia: desigualdades, limitaciones de un mercado laboral en crisis. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/109012/CONICET_Digital_Nro.6734a938-5bc7-4b18-8477-ad3720bec8c1_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Buenaño, R. (mayo 2020). Derecho Ecuador.com. <https://www.derechoecuador.com/caso-fortuito-y-fuerza-mayor-dentro-de-la-relacion-laboral-frente-al-covid-19>:
- Cabanellas De Torres, G. (2003). Diccionario jurídico elemental. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.
- Chiriboga, H. Jiménez, E. Toscanini, P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/786>
- Comisión Interamericana de mujeres. (sf). COVID19 en la vida de las mujeres. <https://www.oas.org/es/cim/docs/ArgumentarioCOVID19-ES.pdf>
- Comité de Operaciones de Emergencia Nacional. (19 de marzo 2019). Resolución COE 19-03-2020
- Consejo Nacional para la igualdad de Género. (abril 2020). Los riesgos a los que se enfrentan las mujeres durante la emergencia sanitaria por el covid-19 en Ecuador. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/los-riesgos-a-los-que-se-enfrentan-las-mujeres-durante-la-emergencia-sanitaria-por-el-covid-19-en-ecuador/>
- Consejo Nacional para la igualdad de género. (mayo 2020). Lineamientos del Consejo Nacional para la igualdad de género frente a la crisis sanitaria para su implementación en las instituciones del Estado.

<https://www.ohchr.org/Documents/Issues/SexualOrientation/IESOGI-COVID-19/States/Ecuador.pdf>

Convención Americana sobre Derechos humanos-Documento Institucional
1969 de 22-nov.-1969

Defensoría del Pueblo Ecuador. (mayo 2020). Pronunciamiento Defensoría del Pueblo exhorta a garantizar el derecho a la protesta social ante la regresividad de derechos laborales que contempla la Ley humanitaria en el país. <https://www.dpe.gob.ec/defensoria-del-pueblo-exhorta-a-garantizar-el-derecho-a-la-protesta-social-ante-la-regresividad-de-derechos-laborales-que-contempla-la-ley-humanitaria-en-el-pais/>

El pacto Europa-Latinoamérica. (abril 2020). El respeto al estado de derecho en tiempos de pandemia. <https://www.elpaccto.eu/el-respeto-al-estado-de-derecho-en-tiempos-de-pandemia/>

ENEMDU. (junio 2021). Pobreza y Desigualdad. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2021/Junio-2021/202106_Boletin_pobreza.PDF

Fundación Koinonia. (junio 2020). Protección del Derecho Constitucional al trabajo en tiempos de COVID-19 en el Ecuador. https://www.fundacionkoinonia.com.ve/ojs/index.php/Iustitia_Socialis/article/view/733/1189

González, F. (sf) .El Alcance constitucional de derechos y justicia del artículo 1 de la Constitución del 2008- <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/29973/1/74-255-1-PB.pdf>

INEC. (Julio 2021). Empleo. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-julio-2021/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2020). Enendu Telefónica. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-telefonica/>

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (mayo 2021). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-may-2021/>

Instrumento Andino de seguridad y Salud en el trabajo- Registro Oficial Suplemento 461 de 15-nov.-2004

Ministerio de Salud Pública. (12 de marzo 2020). Acuerdo Ministerial Nro. 00126-2020: Declárese el Estado de Emergencia Sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud, en los servicios de laboratorio, unidades de epidemiología y control, ambulancias aéreas, servicios de médicos y paramédicos, hospitalización y consulta externa por la inminente posibilidad del efecto provocado por el Coronavirus COVID-19, y prevenir un posible contagio masivo en la población.

Ministerio de Trabajo. Acuerdo No. 2020-076 emitido el 12 de marzo de 2020. Ecuador.

Ministerio de Trabajo. Acuerdo No. 2020-077 emitido el 15 de marzo de 2020. Ecuador.

Ministerio de Trabajo. Acuerdo No. 2020-080 emitido el 28 de marzo de 2020. Ecuador.

Ministerio de Trabajo. Acuerdo No. 2020-081 emitido el 10 de abril de 2020. Ecuador.

OECD Development centre. (2020). Impacto social del Covid-19 en Ecuador: Desafíos y Respuestas. <https://www.oecd.org/dev/Impacto-social-COVID-19-Ecuador.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de Covid-19 y después de ella: Guía práctica. https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_758007/lang-es/index.htm

Pasco Cosmópolis. (1994). El principio protector en el derecho procesal del trabajo.

Presidencia de la República. (16 de marzo 2019). DECRETO No. 1017: 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.

Reliefweb. (abril 2020). Plan de respuesta humanitaria covid-19 Ecuador. <https://reliefweb.int/report/ecuador/plan-de-respuesta-humanitaria-covid-19-ecuador-equipo-humanitario-de-pa-s-abril-2020>

Silva, M. (sf). El principio de la primacía de la realidad. <https://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm>

Storini, C. (marzo 2021) Justicia Social en época de pandemia: Reflexiones desde lo andino. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7972434>



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Murillo Armijos, Adriana Elizabeth**, con C.C: # 1718405143 autora del trabajo de titulación: **Análisis del Derecho al Trabajo en Ecuador como Garantía Constitucional en tiempo de pandemia**, previo a la obtención del título de **Abogada 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.

Quito, a los 28 días del mes de agosto del año 2021

Nombre: **Murillo Armijos, Adriana Elizabeth.**

C.C: **1718405143**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Análisis del Derecho al Trabajo en Ecuador como Garantía Constitucional en tiempo de pandemia.		
AUTOR(ES)	Adriana Elizabeth, Murillo Armijos.		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Dr. Bedrán Plaza, Abraham Eduardo.		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas.		
CARRERA:	Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	28 de agosto del 2021.	No. DE PÁGINAS:	39
ÁREAS TEMÁTICAS:	Laboral. Constitucional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Derechos Laborales, Garantía Constitucional, pandemia- Covid-19, inestabilidad, Constitución, vulnerabilidad.		
RESUMEN/ABSTRACT:	<p>La emergencia sanitaria en Ecuador por la pandemia del Covid-19, no solo nos cambió la dinámica de nuestra cotidianidad, sino también la realidad jurídica. Cuando hablamos de derechos laborales invocamos la regulación de las obligaciones bilaterales dentro del ámbito del trabajo, definición de acuerdo con el Diccionario Jurídico Elemental de Cabanellas (2016).</p> <p>Tanto la Ley Orgánica del Servicio Público- LOSEP, como el Código del Trabajo no han previsto, que la emergencia sanitaria causada por el Covid-19 acarrearía una oleada de despidos incumpliendo las garantías constitucionales por las que son amparados los trabajadores en el Ecuador.</p> <p>Es importante mencionar, que la pandemia no es un escenario fácil en el mundo entero, pero no es justificable que la terminación de las relaciones laborales en el Ecuador se haya convertido en un mecanismo para salvaguardar la economía de las empresas, dejando de lado el derecho de los trabajadores en un momento donde existe mayor vulnerabilidad social.</p>		
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593-0958798814	E-mail: adrimurillo25@hotmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Ab. Toscanini Sequeira Paola María, Msc.		
	Teléfono: +593-999570394		
	E-mail: paola.toscanini@cu.ucsg.edu.ec paolats77@icloud.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			