



**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ECOTEC**  
**FACULTAD DE DERECHO Y GOBERNABILIDAD**

**TÍTULO DEL TRABAJO**

“Análisis de las reformas laborales establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su influencia en los derechos del trabajador período 2018-2020”

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Exploratorio y Descriptivo

**MODALIDAD DE TITULACIÓN**

Trabajo de investigación

**CARRERA**

Derecho con énfasis en Empresarial y Tributario

**TÍTULO**

Abogado de los tribunales y juzgados de la República del Ecuador

**AUTOR (A)**

María Belén Paredes León

**TUTOR (A)**

Mgr. Fabian Orellana Batallas

Samborondón - Ecuador

2021

**ANEXO N° 14**

**CERTIFICADO DE APROBACIÓN DEL TUTOR PARA LA PRESENTACIÓN A  
REVISIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN**

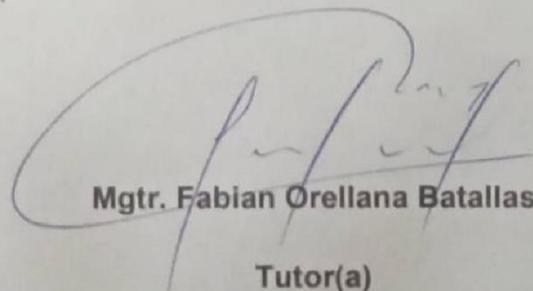
Samborondón, 01 de diciembre de 2021.

Magíster  
**Mario Cuví Santacruz**  
Decano(a) de la Facultad  
Derecho y Gobernabilidad  
Universidad Tecnológica ECOTEC

De mis consideraciones:

Por medio de la presente comunico a usted que el trabajo de titulación TITULADO: "Análisis de las reformas laborales establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su influencia en los derechos del trabajador período 2018-2020" según su modalidad PROYECTO DE INVESTIGACIÓN; fue revisado, siendo su contenido original en su totalidad, así como el cumplimiento de los requerimientos establecidos en la guía para la elaboración del trabajo de titulación, Por lo que se autoriza a: **PAREDES LEON MARÍA BELÉN**, para que proceda a su presentación para la revisión de los miembros del tribunal de sustentación.

**ATENTAMENTE,**



**Mgtr. Fabian Orellana Batallas**  
Tutor(a)

**CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS**

Habiendo sido nombrado Mgtr. Mercedes Coronel Gómez tutora del trabajo de titulación “Análisis de las reformas laborales establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su influencia en los derechos del trabajador período 2018-2020” elaborado por María Belén Paredes León con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de Abogado de los juzgados y tribunales de la república del Ecuador.

Se informa que el mismo ha resultado tener un porcentaje de coincidencias 3% mismo que se puede verificar en el siguiente link:

<https://secure.orkund.com/view/114905987-883893-949037>

Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



Document Information	
Analyzed document	MARIA PAREDES.docx (D120405492)
Submitted	2021-11-29T22:50:00.0000000
Submitted by	
Submitter email	mecoronel@ecotec.edu.ec
Similarity	3%
Analysis address	mecoronel.ecotec@analysis.orkund.com

Sources included in the report	
W	URL: http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/53529/1/Aguires%20Salcedo%20Adolfo%20BORDER-TP%20103-2021.pdf Fetched: 2021-08-17T02:51:24.5670000 1
SA	La incorporacin del Contrato Especial Emergente y su impacto en la estabilidad laboral ecuatoriana MARCEL BLUM LUCERO.docx Document La incorporacin del Contrato Especial Emergente y su impacto en la estabilidad laboral ecuatoriana MARCEL BLUM LUCERO.docx (D112878230) 3
W	URL: http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/53603/1/Fern%C3%A1ndez%20Pamela-Luna%20Gabriel%20BORDER-TP%20109-2021.pdf Fetched: 2021-11-08T03:02:28.0100000 1
SA	Capítulos 1, 2, 3, 4 (Estabilidad Laboral Aguirre y Almeida).docx Document Capítulos 1, 2, 3, 4 (Estabilidad Laboral Aguirre y Almeida).docx (D97373241) 1

MERCEDES  
CECILIA  
CORONEL  
GOMEZ

Firmado digitalmente  
por MERCEDES CECILIA  
CORONEL GOMEZ  
Fecha: 2021.11.30  
16:16:50 -05'00'

Mgtr. Mercedes Coronel Gómez,  
Tutora.

## **DEDICATORIA**

A mis padres, quienes me han acompañado siempre y me apoyan incondicionalmente. Son el mejor ejemplo de superación, los amo.

A mi hermana, mi persona favorita.

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradezco de forma especial a todas las personas que estuvieron conmigo cuando más los necesite: Papá, Mamá, Anita, Jonathan, Grace, Pepe y Daniel; lo son todo, gracias por siempre creer en mí.

Es un privilegio poder ser recíproca por su amor y confianza, espero llenarlos de orgullo.

## RESUMEN

El presente estudio se enfoca en el análisis pormenorizado de los efectos que tienen las reformas laborales planteadas a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, teniendo en consideración el contexto socioeconómico en el que fueron expedidas pues la crisis sanitaria por covid-19 trajo consigo cambios significativos que incidieron en todo el territorio nacional, en el ámbito laboral el estado ecuatoriano intentó solventar el fenómeno de despidos masivos mediante la tipificación de variantes legales como: acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, contrato especial emergente, reducción de la jornada laboral y goce de vacaciones. Estas modificaciones serán evaluadas mediante una perspectiva holística que permita, a través de una comparación con las normativas vigentes aplicables al derecho laboral, establecer su pertinencia respecto al ordenamiento jurídico actual; lo cual resulta importante pues es evidente que la normativa planteada adolece de antinomias que influyen en el correcto desarrollo del trabajo. De igual manera, este análisis se fundamenta en la necesidad de garantizar el efectivo cumplimiento de los derechos de los trabajadores ya que la existencia de una situación emergente no constituye aval para establecer reformas lesivas que menoscaben los avances legislativos alcanzados durante las últimas décadas. Finalmente, se busca proponer una solución al problema jurídico expuesto para evitar profundizar la condición de vulnerabilidad de los trabajadores.

**Palabras claves:** Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, reformas laborales, covid-19, derechos, trabajadores.

## **ABSTRACT**

This study focuses on the detailed analysis of the effects of the labor reforms proposed through the Organic Law of Humanitarian Support, taking into consideration the socioeconomic context in which they were issued, since the covid-19 health crisis brought about significant changes that affected the entire national territory, in the labor sphere the Ecuadorian state tried to solve the phenomenon of massive layoffs through the typification of legal variants such as: agreement for the preservation of labor sources, special emergent contract, reduction of the workday and vacation time. These modifications will be evaluated by means of a holistic perspective that allows, through a comparison with the regulations in force applicable to labor law, to establish their relevance with the current legal system, which is important since it is evident that the proposed regulations suffer from antinomies that influence the correct development of the work. Likewise, this analysis is based on the need to guarantee the effective enforcement of workers' rights, since the existence of an emerging situation does not constitute an endorsement to establish harmful reforms that undermine the legislative progress achieved during the last decades. Finally, the aim is to propose a solution to the legal problem in order to avoid deepening the vulnerability of workers.

**Keywords:** Organic Law on Humanitarian Support, labor reforms, covid-19, rights, workers.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	1
Planteamiento del problema .....	1
Formulación del problema .....	2
Objetivo General .....	3
Objetivos Específicos .....	3
Justificación .....	3
MARCO TEÓRICO .....	5
CAPÍTULO I .....	5
1.1 MARCO REFERENCIAL .....	6
1.1.1 Antecedentes históricos del trabajo en el Ecuador .....	6
1.1.2 Conceptualización del trabajo .....	8
1.1.3 El trabajo como un derecho fundamental .....	9
1.1.4 Sujetos de la relación laboral .....	10
1.1.5 Principios rectores del Derecho Laboral .....	11
Principio de estabilidad .....	11
Principio de irrenunciabilidad .....	12
Principio in dubio pro operario .....	13
1.1.6 Tipos de empleo .....	13
1.2 MARCO LEGAL .....	14
1.2.1 Normativas Internacionales .....	14
Colombia .....	14
Argentina .....	15
Chile .....	16
1.2.2 Contexto ecuatoriano del presente estudio .....	17
1.3 MARCO CONCEPTUAL .....	19

REFORMAS LABORALES ESTABLECIDAS EN LA LEY DE APOYO HUMANITARIO .....	19
1.3.1 Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo .....	19
1.3.2 Contrato especial emergente .....	22
1.3.3 Reducción emergente de la jornada de trabajo .....	26
1.3.4 Goce de vacaciones .....	29
1.3.5 Teletrabajo .....	31
MARCO METODOLÓGICO .....	34
CAPÍTULO II .....	34
2.1 Enfoque de la investigación.....	35
2.2 Tipo de Investigación.....	35
2.3 Universo y Muestra.....	36
2.4 Conceptualización y Operacionalización de las variables .....	37
2.5 Métodos y técnicas para la investigación.....	38
2.6 Procesamiento y análisis de la información .....	39
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	40
CAPÍTULO III .....	40
PROPUESTA .....	59
CAPITULO IV .....	59
4.1 Justificación de la propuesta .....	60
4.2 Reformas al capítulo III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario .....	61
CONCLUSIONES .....	64
RECOMENDACIONES .....	65
BIBLIOGRAFÍA .....	66

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración I .....	41
Ilustración II .....	41
Ilustración III .....	42
Ilustración IV .....	44
Ilustración V .....	45
Ilustración VI .....	46
Ilustración VII .....	48
Ilustración VIII .....	50
Ilustración IX .....	51
Ilustración X .....	53
Ilustración XI .....	54
Ilustración XII .....	56
Ilustración XIII .....	57

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla I .....	42
Tabla II .....	43
Tabla III .....	45
Tabla IV .....	46
Tabla V .....	47
Tabla VI .....	49
Tabla VII .....	51
Tabla VIII .....	52
Tabla IX .....	54
Tabla X .....	55
Tabla XI .....	57

## **INTRODUCCIÓN**

La situación de pandemia por covid-19 desencadenó en profundos cambios socioeconómicos a nivel global, la emergencia sanitaria se convirtió en el foco de atención de los estados y las actividades no relacionadas con la salud pasaron a un segundo plano. De forma específica, las circunstancias apremiantes que ha tenido que atravesar la ciudadanía ecuatoriana han contribuido a profundizar la condición de vulnerabilidad de ciertos sectores estratégicos, siendo uno de estos “los trabajadores”.

Es en este contexto que los líderes políticos buscaron alternativas para mitigar los estragos producidos por esta crisis, una de ellas fue la aprobación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, normativa que ampliaba el abanico de posibilidades para la modificación de las condiciones laborales con la finalidad de que el empleador no se vea en la necesidad de dar por terminada la relación de trabajo y que así las plazas de empleo puedan mantenerse, también se buscaba apoyar la sostenibilidad del trabajo creando un nuevo tipo de contrato laboral y garantizando la validez de los acuerdos entre las partes.

El presente proyecto de investigación se fundamenta en analizar la influencia en el ámbito laboral que implica la promulgación de la mencionada normativa, cuestionando la contraposición que presenta con los principios rectores de esta materia, los derechos de los trabajadores y la discrecionalidad de elección que tiene el patrono respecto a elementos básicos de la relación de trabajo; además de evaluar si las nuevas condiciones implican una regresión en este medio o si representan mecanismos indispensables para la subsistencia del trabajo formal en la actualidad.

### **Planteamiento del problema**

La constitución del Ecuador reconoce al trabajo como un derecho, sin embargo, en la actualidad 5.7 millones de personas se encuentran desempleadas esto quiere decir que aproximadamente un tercio de la población no cuenta con una fuente de ingresos para poder suplir sus necesidades básicas

personales o incluso las de sus familias condicionando el desarrollo de los ciudadanos, siendo así cada vez más latente la necesidad de buscar soluciones eficaces que permitan la generación de nuevas fuentes de trabajo.

Las condiciones actuales del mercado laboral pese a los esfuerzos de los legisladores continúan en descenso, “De la tasa de empleo bruto a nivel nacional, el 34% cuenta con empleo adecuado o pleno, el 25,3% tiene otro empleo no pleno, el 22,6% está en el subempleo, el 11,2% tiene un empleo no remunerado y el 1,1% tiene un empleo no clasificado: se trata de personas empleadas que no se pueden clasificar como empleados adecuados, inadecuados o no remunerados por falta de información en los factores determinantes.” (El Universo, 2021)

El gobierno tiene la obligación de enfocar sus esfuerzos hacia la creación de reformas laborales que permitan la contratación de personal sobre todo en el sector privado, para lo cual se deben emplear políticas fundamentadas en la seguridad jurídica que atraigan cada vez más inversión externa, esto posibilitará el acceso a todas las personas a un trabajo formal, estable y bajo las mejores condiciones, sin que sea necesario otorgarle al empleador total capacidad de elección respecto a la relación laboral.

El presente documento busca examinar los cambios que trajo consigo la Ley de Apoyo Humanitario a través de una profunda comparación con la normativa laboral para lograr una estimación de los resultados positivos o negativos que existen y la forma en que se debe manejar la crisis de desempleo para que el porcentaje de trabajadores informales no continúe ascendiendo y el país pueda conducirse hacia una verdadera reactivación económica.

### **Formulación del problema**

¿Existe afectación a los derechos de los trabajadores producto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

## **Objetivo General**

Examinar la influencia que tienen las reformas laborales establecidas en la Ley de Apoyo Humanitario en los derechos del trabajador período 2018-2020.

## **Objetivos Específicos**

- Identificar los cambios en el ámbito laboral que se han suscitado en situación de pandemia por covid-19
- Comparar las reformas establecidas en la Ley de Apoyo Humanitario con el código de trabajo
- Diseñar una propuesta de reforma relacionada con la Ley de Apoyo Humanitario

## **Justificación**

Es menester revisar la influencia de la Ley de Apoyo Humanitario en los derechos de los trabajadores dado que resulta esencial para las personas contar con un empleo en el que no se vulneren cuestiones vinculadas con los principios del derecho laboral y a su vez evitar la ejecución de acuerdos amparados en esta ley que muchas veces resultan injustos, pero que sin duda los trabajadores aceptan por coerción de atenerse a un posible despido, esta situación y su legalidad serán objeto de análisis.

La normativa materia de estudio al ser de carácter tributario y pensada para fortalecer las finanzas del sector público se tomó muchas libertades que sin duda fueron detonantes para el punto de inflexión en la cantidad de reclamos que se presentan día a día en el Ministerio de Trabajo y que aún a la actualidad no pueden ser resueltos en su totalidad por la constante aparición de nuevas formas de aplicar la ley que permite arbitrariedades que los trabajadores no están dispuestos a sobrellevar.

Por todo lo antes mencionado es fundamental establecer reformas que vayan en armonía con las políticas estatales no solo para asegurar la supremacía de una administración garantista si no que para mejorar la calidad de vida de las

personas que se han visto afectadas profundamente por la situación de pandemia y que necesitan de mejores oportunidades, cuestión que no solo concierne a quienes ya se encuentran en el campo laboral sino también a los estudiantes que pese a esta coyuntura han pensado en la educación como su alternativa para obtener un mejor porvenir.

Los resultados permitirán evaluar si la crisis humanitaria efectivamente pudo ser contrarrestada con los esfuerzos normativos del Estado o si es necesaria una reestructuración de la situación que conlleve al debate en la Asamblea acerca de nuevos mecanismos que otorguen tanto a empleadores como a trabajadores las herramientas necesarias para subsistir en esta nueva realidad post pandemia, sin ser necesario recurrir a la desestimación de años de avances normativos que condujeron al alcance de los estándares laborales plasmados en el Código de Trabajo vigente

## **MARCO TEÓRICO**

### **CAPÍTULO I**

## **1.1 MARCO REFERENCIAL**

### **1.1.1 Antecedentes históricos del trabajo en el Ecuador**

A partir de la época de la revolución industrial se llevaron a cabo varios movimientos sindicales encaminados a obtener mejores condiciones laborales y lograr concientización respecto a la situación del obrero dentro de la cadena de producción. En el caso puntual del Ecuador, los esfuerzos de los manifestantes coadyuvaron a la promulgación de la primera Ley Obrera el 11 de septiembre de 1916 la cual limitó el trabajo a ocho horas diarias con un máximo de seis días a la semana.

Un evento atroz en la historia ecuatoriana fue aquel plasmado en la obra “Las cruces sobre el agua” de Joaquín Gallegos Lara, en donde se narra la historia del 15 de noviembre de 1922, día en que se lanzó una huelga política por parte de los trabajadores que exigían mejoras salariales debido al contexto de aumento de costo de vida y constantes cambios políticos de la época, la fuerza pública reprimió brutalmente a los manifestantes por lo que el desenlace de esta revuelta dejó centenas de personas fallecidas.

Dada la importancia que empezaba a concederle el Estado a las problemáticas de los trabajadores en 1925 fue creado el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, este avance a su vez propició que el 6 de octubre de 1926 a través de la Ley de Contrato Individual de Trabajo se definieron los sujetos de la relación laboral, específicamente los patronos; y los requisitos para los distintos tipos de contratos que se desarrollaban en aquella época, recordando sobre todo que la económica ecuatoriana se fundamentaba en la producción agrícola y artesanal.

El primer Código Laboral expedido el 5 de agosto de 1938 recogió concepciones jurídicas de vertientes progresistas respecto a las modalidades de trabajo, asociaciones laborales y conflictos colectivos. Sin embargo, a partir de los años cincuenta esta normativa empezó a resultar insuficiente por los cambios generacionales que surgieron, fue ésta la época en que las importaciones comenzaron a beneficiar a las grandes urbes y que los pocos avances en las reformas agrarias se tornaron incompatibles con las necesidades del sector

generando la movilización de muchas personas a las ciudades, esta circunstancia profundizó la necesidad de legislar las relaciones entre trabajadores y empleadores en un contexto distinto; y con mayor tutela por parte del Estado.

El boom petrolero representó un punto de inflexión importante para las actividades laborales ya que, tal como lo expresa Jorge Egas en su libro Temas de Derecho laboral II:

El auge petrolero generó excedentes que el Estado invirtió, también, en salud, educación, proyectos de desarrollo rural, viviendas y obras públicas que determinaron la creación de nuevas fuentes de trabajo; pues al incrementar la demanda efectiva de la población, estimuló la creación de industrias, especialmente de bienes de consumo final y servicios, particularmente vinculados con el sector público. (Egas Peña, 1999, pág. 70)

Conforme se desarrollaba la economía y situación social surgió la necesidad de realizar modificaciones al trabajo, por ello durante la presidencia de Jaime Roldós en 1980, se efectuaron reformas respecto al pago de utilidades, salario mínimo vital, sobresueldos y se logró reducir la semana laboral de 44 a 40 horas. En estos años, con el retorno de la democracia en el país, el gobierno de León Febres Cordero también impuso nuevos cambios laborales los cuales estaban direccionados a otorgar beneficios al sector empresarial.

Posteriormente, en los años noventa a través de la Ley 133 se agregaron a la legislación los contratos eventuales, ocasionales o por despojos, además se amplió el acceso a la jubilación patronal y se redujo la cantidad de personas mínimas necesarias para la conformación de sindicatos; a finales de la misma década mediante una reforma adicional fueron eliminadas las nociones de salario mínimo vital y sobresueldos para constituir el salario básico unificado que abarcaba estos dos conceptos.

En virtud de los avances producidos en la sociedad empezó a surgir un sistema de intermediación laboral que dejaba en indefensión a muchos trabajadores al profundizar circunstancias de precarización laboral e ilegalidad

de contratación, debido a esto en el año 2008 se procedió con la publicación del Mandato 8 en el que se dispuso la prohibición de contratación por horas dado que las prácticas del momento no garantizaban el principio de estabilidad laboral.

### **1.1.2 Conceptualización del trabajo**

La noción del trabajo es tan antigua como la configuración del ser humano dentro de la sociedad por lo que existen diferentes criterios respecto a su definición y la finalidad de su realización, entre ellos tenemos:

Es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la producción u obtención de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud. (Cabanellas, 2005)

Esfuerzo personal para la producción y comercialización de bienes y/o servicios con un fin económico, que origina un pago en dinero o cualquier otra forma de retribución. Es una parte o etapa de una obra de un proyecto para la formación de un bien de capital. (Gallo Aguirre, 2008)

El trabajo es considerado como todo esfuerzo del hombre destinado a satisfacción de sus necesidades, habiendo tenido una valoración diferente a través de la historia; pero, con el advenimiento del cristianismo se tornó en objeto de estimación social, que, al condenar el ocio, vio en él la fuente de la virtud y a través suyo a posibilidad de la realización individual, familiar y social. (Egas Peña, 1999, pág. 66)

En base a estos conceptos es posible establecer que el trabajo conlleva tres elementos esenciales: el esfuerzo, que puede ser de cualquier tipo y que está directamente relacionado con las capacidades de quien realiza la acción; la finalidad de obtener una compensación monetaria, esto considerando la condición social de las personas y la necesidad del capital para adquirir bienes o servicios; y finalmente, la licitud de aquello que se realiza dado que, si transgrede el ordenamiento jurídico ese accionar se encuadra en un delito.

Es oportuno mencionar en este apartado que el trabajo no es solo una facultad que puede realizar un individuo como un medio para conseguir recursos

que le permitan subsistir, sino que como lo expresa (Masabanda Analuiza, 2018): “es constitutivo de una obligación que debe tener todo individuo al desarrollar una actividad lícita y productiva dentro del Estado, de forma que pueda contribuir a la sociedad a la que pertenece”. Es decir, que el trabajo es necesario tanto para la persona a nivel individual como para la colectividad en que se desenvuelve.

### **1.1.3 El trabajo como un derecho fundamental**

Dentro del ámbito de los derechos existen algunos que por su naturaleza son elevados a la categoría de “fundamentales”, es decir que en el alcance de su reconocimiento se establece una mayor importancia, esto implica a su vez un alto nivel de protección por parte del estado y los organismos internacionales. En relación a su distinción, se pueden determinar cuatro características principales: universales, inviolables, irrenunciables e inalienables.

El trabajo goza de esta jerarquía, tal como se dispone en la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23 “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Naciones Unidas, 1948)

De igual manera, al tener gran incidencia en la calidad de vida del ser humano, el trabajo es garantizado en la legislación ecuatoriana de forma suprema mediante su tipificación dentro de la constitución:

Art.- 35 Un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (Asamblea Constituyente d. E., 2008)

El nivel de importancia de este derecho es tal, que la Organización de Naciones Unidas creó una agencia especializada para el control normativo del

trabajo que, a su vez, se encarga de impulsar la cooperación internacional en pro de la elaboración de políticas que promuevan el trabajo decente para todas las personas, entre los acuerdos más importantes alcanzados por este organismo tenemos: Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958), Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957) y Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).

Precisamente, el alto reconocimiento normativo y valorización social del trabajo representan factores contundentes para que los esfuerzos de los estados se enfoquen en la creación de oportunidades y mecanismos de acción que logren su cumplimiento, recordando también que el trabajo se encuentra íntimamente relacionado con otros derechos fundamentales y que representa un medio para la realización personal.

#### **1.1.4 Sujetos de la relación laboral**

El derecho laboral es aquella rama de la jurisprudencia cuya finalidad está direccionada a regular las relaciones contractuales que surjan a partir del trabajo, por lo que respecta a estas conexiones, y su posterior desarrollo, existen dos partes intervinientes para la formación de este nexo laboral, estos son: los trabajadores, considerados individualmente o en forma colectiva, y el empleador.

El trabajador es aquella persona que voluntariamente se obliga a la realización de alguna actividad o prestación de un servicio bajo la premisa de obtener por ello una contraprestación económica. Por otro lado, el empleador es cualquier persona o entidad en beneficio de quien se desempeña una labor y también será quien entregará el pago respectivo.

En la relación laboral en principio existe desequilibrio, dado que en las “relaciones entre empleadores y trabajadores no hay la igualdad real de las partes, supuesto indispensable para la vigencia práctica de la libertad contractual, puesto que el empleador le aventaja al trabajador en riqueza, influencia social y poder político” (Trujillo, 2008, pág. 33). Es entonces que el

Estado tiene la obligación de intervenir a través de la promulgación de normas que puedan subsanar esta desproporción.

Por consiguiente, para el desarrollo de la relación laboral bajo los parámetros permitidos legalmente, es indispensable la comprensión de los principios de esta materia; toda vez que existen para proteger los derechos y obligaciones de cada uno de los sujetos laborales, garantizando de esta forma una sociedad acorde a las exigencias del contexto social en que se lleva a cabo la contratación profesional.

### **1.1.5 Principios rectores del Derecho Laboral**

La importancia del esclarecimiento de los principios rectores radica en que son precisamente estos los que definen los límites y parámetros de acuerdo a los cuales deberá encuadrarse el accionar del interviniente en el derecho laboral, el advenimiento de cualquier circunstancia particular no podrá bajo ningún concepto sobreponerse o intentar contravenir estos principios puesto que, corresponden los pilares sobre los cuales se cimienta la legislación específica de esta materia.

#### **Principio de estabilidad**

Este principio representa el sustento para el desarrollo del resto de las garantías laborales, se fundamenta en el presupuesto de que la contratación podrá extenderse en el tiempo tanto como se cumpla con las obligaciones interpuestas por los sujetos de la relación laboral y mientras no existan faltas graves en el desarrollo de las tareas. Entendiéndose que el trabajo es de naturaleza imprescindible, debe asegurarse la continuidad del mismo y evitar una terminación abrupta por parte del empleador sin justificación suficiente.

Existen dos tipos de estabilidad, por un lado, la absoluta, a través de la cual el trabajador tiene derecho a ser reincorporado a su cargo en virtud de haber sido despedido bajo circunstancias arbitrarias; y la estabilidad relativa que garantiza al trabajador el pago de una indemnización en el supuesto de que el cese de las funciones se hubiere ordenado bajo premisas injustificadas.

En la legislación ecuatoriana, un documento importante para la reivindicación de este principio fue el Mandato Constituyente No. 8, a través del cual quedó prohibida la contratación laboral por horas. Recordemos que el código de trabajo previo a la vigencia de este mandato permitía estos tipos de contratos en un contexto de valor hora pagado a 0,50 centavos, por lo cual:

Es evidente el altísimo nivel de precarización que generaba este contrato a los trabajadores, toda vez, que no generaba en lo absoluto estabilidad laboral, pudiendo el empleador dar por terminada la relación laboral existente en cualquier momento, pudiendo los trabajadores laborar cuantas horas en un día o en un mes sean convenientes para sus empleadores. Este tipo de contrato se caracterizaba por ser incierto e investir a los trabajadores de incertidumbre. El empleador no estaba obligado a pagar indemnización alguna más que la simple remuneración del valor hora. (Pacheco Saldaña, 2020)

En este sentido, podemos establecer que los avances en el mercado han impulsado durante varias décadas las creaciones de nuevas formas de contratar personal que no siempre van acorde a los principios laborales, por lo cual constantemente el Estado tiene la responsabilidad de impulsar reformas que permitan la eficacia del derecho objetivo y su correcta aplicación.

### **Principio de irrenunciabilidad**

La irrenunciabilidad representa un medio de protección para que ni la propia voluntad del trabajador pueda sobreponerse a los elementos indispensables en la relación laboral, su reconocimiento es fundamental dado que, en ocasiones las circunstancias apremiantes que atraviesan las personas dan paso a la posibilidad de que la desesperación impulse las decisiones y los trabajadores den su consentimiento incluso para dejar de percibir un sueldo justo, seguridad social o trabajar más horas de las debidas.

En el derecho de trabajo, el principio de irrenunciabilidad se justifica con estos argumentos: a) El trabajo es una función social; b) El trabajador tiene a su cargo, por lo general, una familia, cuyos intereses no cabe comprometer; c) La renuncia a estos derechos perjudicaría a terceros: a

los demás trabajadores, cuya remuneración y consideraciones serían envilecidas por la competencia; d) Por el carácter de orden público que las leyes de trabajo presentan. (Paredes Gerónimo, 2006)

En consecuencia, este principio plantea la premisa de que no existe posibilidad alguna de que los derechos concedidos a cada persona a través de la constitución sean menoscabados, nadie podrá entonces aprovecharse de la condición de vulnerabilidad de un trabajador y cualquier tipo de renuncia que no garantice el pleno ejercicio de los beneficios laborales será nula.

### **Principio in dubio pro operario**

En castellano, este principio se traduce como “*en favor del obrero*” y establece como hipótesis principal que en caso de duda respecto a las disposiciones establecidas bien sea en un contrato, norma jurídica o en la interpretación de las mismas, se deberá buscar el beneficio del trabajador y todo aquello que de alguna manera salvaguarde el acceso al empleo digno.

Este principio surge a partir de la concepción del trabajador como el sujeto más débil dentro de la relación laboral y que, por lo tanto, se debe compensar el desequilibrio del poder contractual favoreciendo en controversias existentes o futuras; bajo este principio los administradores de justicia deben implementar la sana crítica, pero orientar su decisión al beneficio del operario.

#### **1.1.6 Tipos de empleo**

Una vez establecido el concepto de trabajo, los principios y sujetos que intervienen en esta actividad es menester puntualizar en una diferenciación clave dentro del desarrollo de la misma, siendo esta la división del trabajo en formal o informal en relación a la injerencia que tiene el Estado y las regulaciones a las cuales deben someterse las partes contractuales.

El trabajo formal está ligado en cuanto a su funcionamiento a las disposiciones legales vigentes en materia laboral, debe por lo tanto acogerse a los tipos de contratos o modalidades preestablecidas e implica un mayor reconocimiento de derechos mientras que, en el campo de la informalidad el

objetivo de generar ganancias se sobrepone a cualquier tipo de exigibilidad de garantías por parte de la persona que realiza el oficio.

Las condiciones fluctuantes propiciadas por la situación de pandemia impactaron en gran medida el empleo en el Ecuador, lo cual se pudo evidenciar a través de una encuesta de empleo, desempleo y subempleo realizada por el Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos en la cual se estableció que, para septiembre del 2020 el 48,6% de los ciudadanos que contaban con un empleo lo realizaban de forma informal y solo el 32,1% de los trabajadores gozaban de un empleo adecuado; es decir que percibían en cuanto a remuneración un salario básico y trabajan 40 horas semanales.

## **1.2 MARCO LEGAL**

### **1.2.1 Normativas Internacionales**

En virtud de que la situación de emergencia sanitaria representó un factor de transición a nivel global y no solo para el Ecuador, es necesario el estudio de la legislación comparada en cuanto a disposiciones legales que versen sobre el trabajo; permitiendo la apertura del análisis hacia una concepción generalizada del alcance de las reformas adoptadas por otros países, en especial los de Sudamérica, y la correlación que tienen con el derecho ecuatoriano.

#### **Colombia**

La situación de pandemia provocó estragos abrumadores en el territorio colombiano que se tradujeron en agudos cambios socioeconómicos, lo cuales a su vez incidieron en el trabajo, sin embargo, un aspecto positivo a resaltar es que tal como lo indica el libro “Guía de medidas laborales frente al covid-19 en Iberoamérica”, la normativa imperante en este país se encontraba significativamente avanzada respecto al teletrabajo; no solo por el hecho de previamente abarcar esta forma de organización laboral en su ordenamiento jurídico sino que incluso fueron definidas tres modalidades de trabajo remoto, siendo estas:

i) Autónomo: para aquellos que utilizan de manera permanente un lugar específico o su domicilio para ejercer sus actividades; ii) Móvil: para quienes desarrollan el trabajo a través de dispositivos móviles; iii) Suplementario: para quienes alternan el trabajo fuera de la sede de su empleador en algunos días y otros desde la sede del empleador, en un esquema de alternancia y de organización del trabajo. (Sosa, y otros, 2020)

En cuanto a la suspensión de contratos, su regulación permaneció bajo el Código Sustantivo de Trabajo con la simple especificación de que la presencia del covid-19 por sí solo no correspondía motivación suficiente para interrumpir la relación laboral en virtud de caso fortuito o fuerza mayor. De igual manera no fue expedida normativa o decreto alguno respecto a la jornada laboral, pero si existió una sugerencia por parte del ejecutivo mediante Circular 021 del 2020 en la cual se impulsaba la utilización de la jornada laboral flexible contemplada en el articulado 161 del código laboral mencionado.

En el Decreto Legislativo 488 del 2020, se incluyeron artículos enfocados a ofrecer subsidios a los trabajadores que en razón de la pandemia hubieren presentado una disminución de los ingresos percibidos, aquello se otorgaba como un monto de cesantía mensual para compensar el decrecimiento económico. Así mismo, se establecieron incentivos monetarios para los productores de campo que tuvieran más de 70 años, facilidades de acceso a créditos para el sector agropecuario y acuerdos de recuperación de pagos a los pequeños y medianos productores de este grupo económico.

## **Argentina**

El impacto del covid-19 y el aumento de los contagios en este país dieron paso al Decreto de Necesidad y Urgencia 297/2020 a través del cual se ordenaba el aislamiento social preventivo y obligatorio. Fue a partir de este mandato que se evidencian las falencias respecto a reglamentación del teletrabajo, al cual en ese entonces de forma obligatoria debían acogerse la mayoría de los ciudadanos, de modo que se estableció que los sujetos de la relación laboral tenían la facultad de determinar las condiciones del trabajo telemático que se

realizaría siempre que éstas mantuvieran estricto apego a la buena fe contractual.

Por otro lado, para aquellos trabajadores que correspondieron “personal esencial”, se determinó que: “La reorganización de la jornada de trabajo a efectos de garantizar la continuidad de la producción de las actividades declaradas esenciales en condiciones adecuadas de salubridad será considerada un ejercicio razonable de las facultades del empleador” (Sosa, y otros, 2020)

En un sentido más amplio del análisis de las variaciones laborales podemos mencionar que las reformas en su mayoría se encontraban direccionadas a dar apoyo a las empresas, especialmente a las PYMES, como el beneficio que tuvieron de acceder a una reducción de hasta 95% a los aportes del sistema jubilatorio; y la oportunidad de suspender contratos por fuerza mayor, debidamente comprobada, por un periodo de hasta 75 días.

## **Chile**

Las medidas implementadas para proteger las plazas de trabajo en virtud de las restricciones de la crisis sanitaria fueron en su mayoría condensadas a través de la promulgación de la Ley de Protección del Empleo, normativa en la que se planteaban alternativas para que los trabajadores continuarán percibiendo remuneraciones uniformes, ante la suspensión de la jornada laboral o la reducción de la misma, mediante el goce del seguro de cesantía.

Principalmente para que procediera la suspensión del contrato de trabajo debía declararse por acto de autoridad la paralización de las actividades económicas o los empleadores tenían la posibilidad de implementarlas al sentirse afectados total o parcialmente por la crisis; en este punto el tipo de contrato vigente alcanzaba gran importancia porque determinaba el límite hasta el cual podían acceder a un porcentaje de cargo al rubro general del salario. Siendo entonces para un trabajador con contrato indefinido reconocido un valor de hasta el 30% del salario al sexto mes o más de suspensión mientras que a quienes tenían un contrato a plazo fijo sólo se les reconocía el 45% del salario hasta el tercer mes. (Congreso Nacional de Chile, 2020)

En los pactos de reducción de jornada laboral se mantenía un límite de recorte de hasta la mitad, otorgándole al empleador la facilidad de pagar únicamente las horas realizadas por el trabajador a favor de su compañía y el restante del sueldo se complementarían con el mencionado seguro de cesantía hasta por un 25% del salario general, pero en el caso de que los recursos que tuviera el colaborador en el seguro se agotaran, todas las personas tendrían acceso a un fondo solidario de cesantía.

Finalmente, todas estas facilidades otorgadas en pro de la conservación del trabajo devinieron en prohibiciones respecto a la forma de terminar la relación laboral, por un parte se estableció que solo bajo la causal de necesidades de la empresa se podría despedir a trabajadores, lo cual conllevaba el pago de todas las compensaciones de ley; por otro lado, se fijó un plazo de seis meses en el cual no era aplicable la causal de caso fortuito o fuerza mayor para terminación de contratos de trabajo; preponderando así el principio de estabilidad.

### **1.2.2 Contexto ecuatoriano del presente estudio**

Con la aparición del virus SARS-CoV-2 y la posterior declaración de pandemia por parte de la Organización Mundial de la Salud, los gobiernos tuvieron que implementar medidas para detener los contagios, específicamente en nuestro país el 16 de marzo del 2020 fue expedido el Decreto Ejecutivo No. 1017 a través del cual, el entonces presidente de la república indicaba:

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. (Moreno Garcés , 2020)

Este acontecimiento trajo consigo profundos cambios en el desarrollo de las actividades cotidianas, enfocándonos en el ámbito laboral tenemos que la

restricción a la movilidad provocó que únicamente los trabajadores de primera línea pudieran ejercer de manera presencial sus labores. Cientos de personas tuvieron que acogerse a la modalidad de teletrabajo que, en aquel entonces, ni siquiera estaba definida en la legislación ecuatoriana pero que se planteó como una forma válida de continuar con la jornada laboral e impulsar la productividad empresarial. (Ledesma Zambrano, 2021)

En primera instancia, el desarrollo de las actividades de trabajo continuó bajo los parámetros del decreto antes mencionado, pero meses más tarde empezaron a presentarse inconformidades puesto que, surgió la disyuntiva de que algunas operaciones no podían ser realizadas por los trabajadores de manera telemática y los empleadores no contaban con los recursos económicos suficientes para continuar solventando estipendios sin percibir una contraprestación; la situación se volvió aún más alarmante cuando el Ministerio de Trabajo empezó a recibir constantes denuncias sobre despidos masivos.

Por lo que respecta a los empleadores, estos fundamentaron los despidos en una de las causales del artículo 169 del Código de Trabajo, específicamente en aquella que indica que el contrato de trabajo termina: “Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar” (Asamblea Constituyente, 2020)

Sin embargo, debemos tener en cuenta las condiciones básicas para que opere esta figura jurídica. La doctrina mayoritariamente establece que deben concurrir tres presupuestos:

La imprevisibilidad se refiere a que racionalmente no existe manera de anticipar la ocurrencia de determinado evento; la irresistibilidad implica que el afectado sea incapaz de evitar su ocurrencia; la inimputabilidad supone que para que el afectado no sea responsable por el cumplimiento de las obligaciones pendientes, el evento aludido no debe haber sido provocado por éste. (Quezada Noboa, 2020)

Todos los elementos antes mencionados de la causal caso fortuito y fuerza mayor conllevan a que el empleador pueda justificar el despido dada la imposibilidad absoluta de cumplir con las obligaciones previamente estipuladas en el contrato laboral, mas no resulta procedente al configurarse simplemente una dificultad para llevar a cabo lo pactado. En este sentido, debe ser utilizada como un recurso final, caso contrario, estaría generando desigualdad entre los sujetos de la relación al provocar que solo los trabajadores carguen con los estragos de la situación que conlleva el despido.

Ahora bien, no es posible obviar el hecho de que durante la pandemia esta causal a menudo fue erróneamente alegada, muchas empresas despidieron a sus trabajadores pero esto no se tradujo en el cese definitivo de sus actividades, de manera que al subsistir la compañía la interpretación de la norma es errónea y fue utilizada para eludir responsabilidades, siendo una de ellas evitar el desembolso de grandes cantidad de dinero al librarse de pagar indemnizaciones o bonificaciones a colaboradores que permanecieron en puestos de trabajo por una considerable suma de años.

Las circunstancias del mercado laboral y las altas tasas de desempleo que surgieron durante los primeros meses de la crisis sanitaria, alcanzando un aumento en un 13,3% según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, impulsaron a que los legisladores buscarán alternativas para fomentar la sostenibilidad del empleo, surgiendo así una serie de acuerdos ministeriales y la Ley de Apoyo Humanitario.

### **1.3 MARCO CONCEPTUAL**

#### **REFORMAS LABORALES ESTABLECIDAS EN LA LEY DE APOYO HUMANITARIO**

##### **1.3.1 Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo**

La primera medida otorgada por el legislador para apoyar la sostenibilidad del empleo fue la posibilidad de que los trabajadores y empleadores llegaran a convenios respecto a las condiciones laborales con la finalidad de que el impacto de la pandemia no se tradujera en despidos abruptos de las personas

asalariadas y que se pudiera apelar a la apatía de las partes para lograr una posición favorable a todos. A su vez, se establecieron lineamientos bajo los cuales debían regirse estos acuerdos para considerarse válidos los cuales examinaremos a profundidad en los apartados siguientes.

Para comenzar con el estudio de esta reforma laboral debemos esclarecer desde un ámbito sintáctico que para la existencia de los acuerdos legales propiamente dichos deben converger dos o más voluntades, existir consentimiento de las partes, el objeto debe ser posible, cierto y determinado; además de estar orientado a la toma de decisiones que producirán efectos jurídicos para los intervinientes, quienes a partir de lo acordado se encuentran obligados a dar cumplimiento a los derechos y obligaciones que se originen.

Los acuerdos a los que hace referencia el artículo 16 de la LOAH<sup>1</sup> están íntimamente relacionados con el principio “*pacta sunt servanda*” en el sentido de que lo pactado ejerce la misma fuerza de la ley para las partes, más aún en este caso particular en que las decisiones adoptadas pueden no guardar armonía con las condiciones básicas del trabajo que establece la normativa laboral vigente, sin embargo, su existencia según la apreciación del legislador no permite arreglos que se extralimiten en cuanto se puntualiza que “no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas” (Asamblea Constituyente, 2020)

Los trabajadores y empleadores se encuentran facultados en igual medida para proponer estos acuerdos, pero en caso de que el patrono tenga la voluntad de suscribirlos quedará bajo su responsabilidad informar de forma clara y pormenorizada al Ministerio de Trabajo la situación de necesidad que se presentó para acogerse a estos acuerdos ya que, este será preferente sobre cualquier otro contrato; el ente regulador entonces será el encargado de velar por el cumplimiento de los derechos.

El periodo de duración de estos convenios es de un año con la posibilidad de renovarse una vez por el mismo plazo, no obstante, a pesar de que el acuerdo

---

<sup>1</sup> Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

resultare en una disminución del salario en el caso de existir despido intempestivo el cálculo de la indemnización se llevará a cabo tomando como valor referencial el de la última remuneración cancelada previo a la avenencia. Además, por la eventualidad en que se suscriben estos convenios es posible que sean impugnados por terceros interesados en caso de que las condiciones acordadas los perjudiquen en algún sentido.

Así mismo, el incumplimiento de los acuerdos y su respectiva sanción se legisla con la finalidad de que no se tome a la ligera el carácter de fuerza vinculante del que efectivamente disponen estos convenios, más aún en el contexto social previamente analizado de despidos masivos bajo la causal de caso fortuito y fuerza mayor, la ley orgánica en este caso se remite en cuanto al cálculo monetario de la penalidad a lo establecido en el articulado 188 del Código de Trabajo y le agrega un grado de severidad superior indicando que se debe realizar la multiplicación de la cantidad final por uno punto cinco.

Precisamente en la lucha constante de inhabilitar la causal antes mencionada para que sean viables los acuerdos nacientes, la normativa *id ídem* también incluye una disposición interpretativa única en la que imposibilita al empleador aplicarla si existe la probabilidad de continuar con las actividades por medios telemáticos o físicos, incapacidad que constituye un refuerzo para la seguridad jurídica en el campo laboral y que aporta garantías que no necesariamente son consecuentes a los principios de esta materia pero que resultan útiles en el desarrollo de las relaciones contractuales.

El Código de Trabajo no prevé ningún tipo de acuerdos en cuanto al desarrollo de la relación laboral, en este cuerpo legal sólo se establecen determinados tipos de contratos y se deja al arbitrio del empleador realizar contrataciones bajo la modalidad que se apegue de mejor manera al giro ordinario de su negocio. Por lo que en vista de la novedad que representa esta enmienda, la Asamblea también considero necesario enfatizar en las condiciones mínimas que tendrán que cumplirse para su efectividad, las cuales son:

1. Transparencia en la presentación de estados financieros de la empresa al trabajador para que este último pueda realizar su propio análisis de la condición actual de la compañía y si efectivamente se encuentra en riesgo de cesar sus actividades.

2. La utilización de los recursos de la empresa debe realizarse con responsabilidad en función de que los valores ahorrados no pueden ser distribuidos entre accionistas o llevar a cabo una disminución del capital de la empresa ya que se consideraría un acto doloso.

3. El cumplimiento de los convenios será imperativo para todos los trabajadores en caso de que la mayoría de ellos acepten suscribirlos o si algún representante colectivo accediera a ellos.

4. Si los acuerdos no son aceptados por los trabajadores y estos resultan inminentes para que subsista la compañía, la empresa de pleno derecho estará autorizada a empezar el respectivo proceso de liquidación.

No debemos obviar que las situaciones apremiantes que se viven actualmente representan un gran impulso para que los trabajadores se acojan a todo tipo de acuerdos sin importar a lo que deban renunciar puesto que, al ampliarse la brecha de vulnerabilidad resulta más beneficioso tener un empleo asegurado con condiciones poco favorables antes que atenerse a la posibilidad de ser despedido y tener que abrirse camino en el tan competitivo mercado laboral contemporáneo.

### **1.3.2 Contrato especial emergente**

En el articulado 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se encuentra tipificado el contrato especial emergente, una modalidad contractual que permite emplear personal bajo condiciones que se contraponen con las del contrato a tiempo indefinido establecido en el Código de trabajo, por ello, es pertinente definir su denominación en cuanto a la palabra emergente; la Real Academia Española precisa esta acepción como “aquello que nace y tiene procedencia de otro hecho o situación”. Por consiguiente, el espíritu de estos contratos es solventar las problemáticas que emerjan en las empresas a partir de los efectos de la crisis sanitaria.

La normativa lo categoriza como un contrato individual a tiempo definido de manera que los sujetos contractuales pueden ser uno o varios empleadores y un solo trabajador en cuya relación laboral existe efectivamente un plazo de duración, en este caso, se define que el tiempo máximo es de un año con la posibilidad de ser renovado en una sola ocasión por el mismo periodo temporal; así pues, tomando como punto de partida la entrada en vigencia de la ley las contrataciones realizadas bajo esta modalidad serán aplicables incluso todo el año 2022.

Este contrato especial se encuentra orientado a lograr la sostenibilidad de la producción y de las fuentes de ingreso en situaciones emergentes, surge entonces la problemática de que al legislador no definir taxativamente los criterios para delimitar qué situaciones son emergentes y cuáles no lo son, la normativa se presta a la libre interpretación de los empleadores, por lo que este vacío legal da apertura a posibles abusos por parte de las empresas que adoptaron esta modalidad de contratos para evitar grandes desembolsos económicos mas no por encontrarse realmente en un situación crítica a raíz del covid-19.

Por ejemplo, este tipo de exceso en la adaptación de la norma ocurre cuando:

A pesar de ser solo una contratación con el motivo de reactivar la economía de la empresa, no se aplica el recargo o bonificación adicional a la remuneración dispuesto para los contratos temporales como forma de contrarrestar la inestabilidad, lo que ubica al trabajador en una situación de vulnerabilidad. (García Madrid & Pin Malave, 2021)

Por otro lado, en el artículo también se menciona la viabilidad de aplicar este tipo de contratos para “nuevas inversiones o líneas de negocio, incremento en la oferta de bienes o servicios por parte de personas naturales o jurídicas y que por ello resulte en mayor demanda de producción en las actividades del empleador” (Asamblea Constituyente, 2020). Esta particularidad le da un completo desvío al sentido mismo de la creación del contrato debido a que manifiesta un tipo de utilidad no consecuente a una circunstancia emergente en

razón de la crisis sanitaria, sino que se convierte en un contrato común aplicable a cualquier situación de desarrollo empresarial.

En cuanto a la jornada laboral aplicable, las condiciones se flexibilizan al disponer un mínimo de 20 horas semanales distribuibles en seis días a la semana, pero con las limitaciones de no sobrepasar las 8 horas diarias, 40 a la semana y garantizar un descanso de al menos 24 horas consecutivas; las remuneraciones en estos casos particulares deben atenerse a lo pactado en el contrato inscrito y podrán ser pagadas diariamente, semanalmente, quincenalmente o mensualmente.

El descanso semanal obligatorio en este tipo de contratos difiere de las 48 horas hebdomadarias establecidas en el artículo 51 del Código de Trabajo, las cuales se fijan para los días sábados y domingos; lo que conlleva a que todo trabajo realizado en este periodo de tiempo tenga un recargo del 100% por tratarse de horas extraordinarias, pero la forma de pago de sobresueldos en este caso no queda clara por la flexibilidad de fijación de los días laborables en virtud de lo pactado.

Otra de las características principales es que se prevé la posibilidad de que el empleador de forma unilateral pueda dar por terminada la relación laboral, en base a lo cual el trabajador puede recibir todos los beneficios de la ley menos el derecho a una indemnización, en este sentido podemos establecer que esta situación se asimila al periodo de prueba considerado en los contratos de plazo indefinido, desencadenando en inestabilidad laboral debido a que no hace falta que el obrero concurra en alguna falta significativa o incumplimiento a sus obligaciones pues la sola voluntad representa motivación suficiente para concluir el vínculo contractual.

Para que esta variante contractual tenga plena validez y surta efectos jurídicos, se debe realizar por escrito y cumplir con todos los requisitos aplicables a los contratos individuales de trabajo, estableciendo la respectiva diferenciación entre contratos emergentes de jornada plena o jornada parcial; posterior a ello el empleador tiene un plazo de quince días para registrarlo en el Sistema Único de

Trabajo (SUT) momento desde el cual goza de efectividad de todo lo pactado. (Asamblea Constituyente, 2020)

A partir de las consideraciones que conlleva el contrato especial emergente previamente desglosado, podemos evidenciar la disrupción que presenta con el principio de progresividad, en virtud de las similitudes que detenta con el contrato a plazo fijo derogado en el año 2015 mediante la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y el Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, este contrato fue eliminado del ordenamiento jurídico precisamente por su contraposición con la concepción del empleo pleno y porque contribuía a la precarización laboral.

En este punto es importante mencionar que el legislador intenta solventar las desventajas del contrato emergente a través de la fijación de un mecanismo para evitar regresión de derechos, lo cual se evidencia al determinar en el reglamento para la aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario que si una vez cumplido el plazo máximo de vigencia se decide continuar con la relación laboral, el contrato pasará a considerarse como de plazo indefinido y por lo tanto el empleador estará obligado a seguir los lineamientos legales aplicables a este. Sin duda esto representa una condición fácilmente eludible en vista de que si una empresa contempla la próxima la finalización del contrato y no quiere atenerse a los pagos mayores que abarca el contrato tipo entonces solo deberá realizar el aviso respectivo al trabajador de que prescindirá de sus servicios.

Ahora bien, es posible manifestar en base a la cantidad de contratos especiales emergentes inscritos en el Ministerio de Trabajo que se ha cumplido con el objetivo de crear plazas de empleo, sin embargo, no es posible minimizar el impacto negativo que ha tenido para las conquistas sociales alcanzadas en pro de la estabilidad que representaron la base para un efectivo derecho laboral. De igual manera, no se puede obviar que las disposiciones aplicables a la relación contractual en este caso se encuentran en antinomia con el principio de supremacía constitucional y con las condiciones laborales plasmadas en el Código de Trabajo.

Todo lo antes expuesto permite evidenciar que la inestabilidad existente en este tipo de contratos influye en el crecimiento sostenible en el tiempo para el trabajador quien ante la incertidumbre del periodo durante el cual percibirá un salario no puede establecer propósitos fundamentados en sus ingresos, sobre todo al considerar que si es despedido no recibirá una indemnización que permita solventar sus necesidades personales o familiares mientras permanezca cesante.

La implementación de este contrato constituyó una forma de legalizar todas las medidas que los empleadores necesitaban para ahorrar recursos económicos en la contratación de personal y poder mantener en funcionamiento sus negocios; es decir que la protección de los intereses financieros se sobrepuso a los derechos de los trabajadores dejando en total indefensión a quienes representan la parte más vulnerable.

### **1.3.3 Reducción emergente de la jornada de trabajo**

Para proceder con el estudio de esta reforma es necesario un análisis previo de los fundamentos sobre los que se cimienta la jornada laboral, su denominación, funcionalidad y actual regulación en la normativa. Para empezar, es oportuno mencionar el criterio de (Masabanda Analuiza, 2018) respecto a la aparición de la jornada laboral, el cual establece que estas:

Han existido desde el mismo momento en que apareció el trabajo, en principio las jornadas de trabajo eran muy largas y ocupaban la mayoría del tiempo de las personas; al establecerse la dependencia laboral, se intensificaron más y se volvieron extremadamente exageradas, claro que cada etapa de la historia ha tenido diferentes tipos de jornadas de trabajo y esto ha dependido de la condición que ha tenido el hombre con respecto a sus empleadores.

Como lo menciona el autor, la época corresponde un factor crucial en la determinación de la jornada laboral, recordemos que en la edad antigua esta concepción ni siquiera era admitida pues en la sociedad de entonces existía un sistema regido por la esclavitud en el cual la persona que realizaba el trabajo era

considerada como una propiedad más. Con el paso del tiempo, cuando se instituye el derecho laboral una de las preocupaciones iniciales fue el establecimiento de restricciones al tiempo de trabajo, con la intención de que las labores fueran concebidas como la prestación de un servicio y no como un tipo de servidumbre a cambio del pago de una remuneración.

Por lo antes expuesto, es posible conceptualizar la jornada de trabajo como un límite al esfuerzo humano realizado bajo relación de dependencia con motivaciones asociadas a su bienestar, esto en función de que el trabajo no debe implicar una disminución de calidad de vida. También constituye una forma de garantizar el descanso pues las excesivas horas de trabajo resultan incompatibles con las necesidades sociales y familiares de las personas, sobre todo teniendo en consideración que el Ecuador posee una constitución fundamentada en el “buen vivir”.

Ahora bien, debemos recurrir al Código de Trabajo para contextualizar la estipulación de la jornada laboral y sus respectivas variantes. En el artículo 47 se establece que estará conformada por un máximo de 8 horas diarias y 40 horas a la semana distribuidas en cinco días, en esta misma línea se prevé como periodo de descanso los sábados y domingos con la contingencia de que el empleador solicite la realización de labores en estos días, con autorización del ministro respectivo, bajo las siguientes causas:

1. Por caso fortuito o fuerza mayor que amerite atención impostergable.
2. Por condición de la naturaleza de las necesidades del negocio.

También se contempla la posibilidad de disminuir esta jornada previo acuerdo entre las partes hasta un mínimo de 30 horas para lo cual se requiere el aval del Ministerio rector de esta materia y seguir los lineamientos fijados para el registro respectivo. En caso de producirse despidos durante esta reducción, los valores correspondientes al pago de indemnizaciones deberán ser calculados en base a la última remuneración y el pago de las aportaciones se debe realizar por las horas completas.

En contraposición a ello, la LOAH concede la posibilidad de disminuir la jornada con limitaciones que discrepan de las ya mencionadas y que pueden considerarse, hasta cierto punto permisivas, en el sentido de que amplía el porcentaje de reducción incluso al 50% con la restricción de no aminorar el salario en menos del 55% y al aporte correspondiente al IESS en estos casos deberá ajustarse a la modificación de jornada.

En relación a esto se debe considerar que una disminución de horas implica que los ingresos que percibe el trabajador mermarían; para ejemplificar esta condición tenemos que, una persona que recibe un salario de \$400 al tener que acogerse a esta reducción de horas su remuneración sería de \$220, este valor discrepa con la institucionalización del salario básico unificado. (Saltos Orrala, 2020)

El tiempo de vigencia de la modificación también se extiende y en cuanto a la legislación comparada esto corresponde una diferencia sustancial pues en la normativa vigente es de 6 meses, pero en esta reforma se dispuso un tiempo de un año, con posibilidad de renovación por el mismo periodo.

De igual manera, se le otorga al empleador la facultad de disponer el trabajo en los días sábados y domingos sin que estas sean consideradas horas extraordinarias (Ministerio de Trabajo, 2020); esta condición se agudiza al contemplar que la motivación para la exigibilidad del trabajo en estos días no tiene que mantener concordancia con las causales establecidas, recordemos que el empleador se encuentra imposibilitado de ajustar su actuar al inciso primero del artículo 52 del C.T. en que se establece “caso fortuito y fuerza mayor” pues hemos estudiado en capítulos anteriores que el covid-19 no corresponde en lo absoluto una correcta interpretación de esta causal.

Por otro lado, tal como lo indica (Alvarado, 2020) en su artículo “Reducción de jornada laboral con base en Ley Humanitaria afecta el décimo de Navidad” el legislador no consideró que esta modificación de la jornada influiría negativamente en el cómputo de valores a pagar por decimotercer sueldo y fondos de reserva los cuales son calculados en función de la remuneración percibida y las horas efectivamente trabajadas; en este sentido podemos

establecer que se diferencia en gran medida de la reducción prevista en el Código de Trabajo pues aquella afecta consecuentemente sólo al salario más no incide en lo absoluto en el cómputo de las demás beneficios.

En este sentido, por todas las variantes que hemos mencionado y que representan un retroceso podemos establecer que existe una vulneración del principio constitucional de progresividad plasmado en el artículo 423 numeral 3, este conlleva la responsabilidad del Estado por incluir en la normativas condiciones tendientes a mejorar una situación en particular, tal como lo expresa la (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2017): “Además, estos derechos poseen un carácter progresivo, ello quiere decir que, una vez alcanzado un determinado nivel o estándar, la protección que brinda este derecho debe avanzar y ampliarse, evitándose regresiones o retrocesos”.

El principio de progresividad se ve transgredido con esta reforma en cuanto se minimizan las prestaciones que debe pagar el empleador; a su vez se ve perjudicada la planificación del hogar puesto que esta situación no es consistente con la realidad social de muchos ecuatorianos que, para lograr cubrir las necesidades esenciales familiares o personales, en ocasiones destinan los días de descanso a actividades adicionales que les permitan mejorar su economía.

#### **1.3.4 Goce de vacaciones**

Las vacaciones en cuanto a su obligatoriedad han sido materia de estudio de varios juristas a lo largo del tiempo, por ello en este análisis antes de proceder con la comparación de las normativas actuales que versan sobre este elemento de la relación laboral, es pertinente hacer referencia a la fundamentación de su tipificación, para determinar esto de forma correcta nos remitiremos al criterio de (Gallego Escobar, 2016) quien lo sustenta de la siguiente manera:

*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.*

Para contextualizar la situación de goce de vacaciones en el Ecuador previo a la pandemia por covid-19, tenemos que, de su regulación en el código laboral resaltan dos características importantes en cuanto a su ejecución, por un lado, la facultad de poder realizar el aviso o solicitud tanto el trabajador como el empleador; y por otro, que la compensación de días equivalentes a vacaciones corresponde una medida de último ratio por el carácter irrenunciable que posee el disfrute del descanso anual.

La Ley de Apoyo Humanitario reajusta el goce de vacaciones e introduce dos cambios significativos, entre estos se ubica la potestad otorgada al empleador para que, de manera unilateral, durante los dos años siguientes a la entrada en vigencia de la normativa, pueda determinar el cronograma de vacaciones de sus colaboradores, esta reforma se traduce en una desventaja para los trabajadores pues no tendrían potestad de elección respecto a su propio tiempo de descanso y remarca la condición dominante del empleador dentro de la relación.

Existe también un vacío legal en cuanto a la aplicación de este aviso de vacaciones, debido a que no se establece un tiempo de anticipación límite respecto a la notificación que realiza el empleador, es posible entonces que de un día para el otro le corresponda al trabajador acogerse a las vacaciones anuales, aunque no esté de acuerdo con ello ni pueda preverse con antelación.

Otra de las diferencias notables que introduce la ley humanitaria es la posibilidad que tiene el patrono de compensar los días de vacaciones con días de inasistencia al lugar de trabajo esto en el caso de que, por ejemplo, la situación de emergencia hubiere hecho imposible al trabajador acercarse a realizar sus actividades diarias y que las mismas no pudieran haber sido desempeñadas por medio telemáticos.

Esta condición de “vacaciones devengadas” fue una figura jurídica que a inicios de la reactivación presencial de las empresas efectivamente se empleó, su reconocimiento en una norma sólo otorgó la herramienta legal para que el

actuar consuetudinario no fuera imputable. Claro está que esta modificación no toma en consideración la voluntad del trabajador y se desvirtúa el principio bajo el cual se pactan las contrataciones laborales que es la existencia de mutuo acuerdo.

### **1.3.5 Teletrabajo**

A partir de las restricciones de movilidad impuestas en función de la crisis sanitaria surge la modalidad de teletrabajo en el radar de muchos ecuatorianos pues previo a la pandemia la información respecto a esta temática era ignorada a pesar de que este mecanismo de prestación de servicios estaba efectivamente contemplado en nuestro ordenamiento jurídico mediante el acuerdo ministerial MTD-2016-0190 y cuya única limitante era su ámbito de aplicación pues se remite solo al sector privado.

En el acuerdo antedicho se definió al teletrabajo como “una modalidad de trabajo que no es de carácter presencial y a través del cual el trabajador realiza sus actividades fuera de las instalaciones del empleador haciendo uso de las tecnologías de la información”, de igual forma se establecieron dos tipos de teletrabajo, el permanente, en caso de realizarse siempre fuera de la organización; y parcial cuando las laborales de trabajo eran desempeñadas a través de medios telemáticos por un máximo de 24 horas semanales.

Como se ha evidenciado, la normativa incluía nociones del teletrabajo acordes al contexto social del momento pues el desarrollo de la tecnología y el factor cultural influía en gran medida en su adaptación a las empresas. Al convertirse el teletrabajo en la forma de organización laboral más común en nuestro país producto del “aislamiento social”, el legislador toma la decisión de incluirla en el código de trabajo vigente a través de una disposición reformativa establecida en la LOAH.

Una de las consideraciones importantes respecto a la funcionalidad del teletrabajo es la estipulación de que el control sobre las actividades que realiza el trabajador siempre deberá realizarse de forma remota. Esta es una condición que aún preocupa a muchos empleadores pues tienden a pensar que pierden

capacidad de mando al no poder corroborar a ciencia cierta que efectivamente se están realizando las labores encomendadas, algo que claramente es más factible a través de la presencialidad pues los empleadores en muchas ocasiones incluso recurren a limitar el acceso de las máquinas a otras páginas web no relacionadas con el giro del negocio para garantizar una total concentración de su personal.

De igual manera, en esta disposición surge un cambio sustancial respecto a su clasificación pues en apego a la práctica consuetudinaria de su realización, el teletrabajo se dividió en 4 tipos:

- Autónomo: utiliza siempre su domicilio para ejercer sus labores.
- Móvil: no tiene un lugar de trabajo establecido pero sus actividades laborales son desarrolladas utilizando la tecnología.
- Parcial: labora 2 o 3 días a la semana en modalidad de teletrabajo y el resto en el establecimiento físico de la empresa.
- Ocasional: se acoge al teletrabajo sólo en circunstancias convenidas.

Ahora bien, es oportuno mencionar un factor determinante que resalta esta ley y es el tiempo de desconexión al cual efectivamente tiene derecho el trabajador en razón de que este corresponde un elemento esencial para el correcto desarrollo del teletrabajo, en base a ello el legislador establece un tiempo de doce horas continuas en un periodo de 24 horas, por consiguiente, durante este plazo el trabajador no tendrá obligación alguna de contestar ningún requerimiento solicitado por su patrono.

Esta situación en la práctica no es correctamente ejecutada pues los empleadores sienten hasta cierta medida que pueden disponer de más horas de las estipuladas en el contrato laboral dado que el trabajador tiene la facilidad para realizar aquello que se le solicita desde su hogar; en el supuesto de que esto suceda es nula la posibilidad de que el encargado se rehúse por no querer incurrir en alguna falta que sea motivo suficiente para ser separado de la compañía a la que presta sus servicios.

Finalmente, el teletrabajo corresponde una forma de flexibilizar la jornada laboral y resulta muy útil en la nueva realidad de pandemia que se vive a nivel mundial, su regulación es un aspecto positivo pues el reconocimiento oficial en una ley específica da paso a su posicionamiento en el contexto ecuatoriano, aunque no debemos olvidar que aún es necesario establecer ciertos lineamientos para que no existan vacíos normativos que den paso a posibles abusos.

## **MARCO METODOLÓGICO**

### **CAPÍTULO II**

## 2.1 Enfoque de la investigación

Debido a las características que conlleva el presente trabajo de estudio, el cual se encuentra dirigido a evidenciar la influencia positiva o negativa que conlleva la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para los trabajadores, es menester realizar un análisis bajo la metodología cuantitativa a fin de obtener respuestas directas de parte de quienes han experimentado la adaptación material de la normativa en los lugares en que laboran. Esto permitirá medir uniformemente los efectos actuales en la población elegida para analizar la utilidad de estas reformas laborales dentro de la sociedad actual y posteriormente formular una propuesta referente al tema de investigación que contribuya a dar solución a la problemática planteada.

- **Método cuantitativo:** se aplica mediante la realización de encuestas que permitan la recolección de información respecto al impacto del cuerpo legal objeto de esta tesis y a través de datos estadísticos posibilita medir los efectos jurídicos en su conjunto. El proceso es secuencial y aporta precisión sobre el fenómeno estudiado.

## 2.2 Tipo de Investigación

En el presente proyecto los tipos de investigación empleados son:

- **Exploratorio:** en vista de que la Ley de Apoyo Humanitaria fue promulgada recientemente en el año 2020 a raíz de la situación de pandemia covid-19, por lo que abarca una normativa expedida en un contexto nunca antes vivido a nivel mundial, siendo un problema poco estudiado y que amerita una investigación más compleja para establecer parámetros respecto al modo de legislar reformas laborales que se ajusten a situaciones apremiantes.

- **Descriptivo:** ya que considera el impacto de las reformas laborales establecidas en la normativa ibidem mediante una comparación profunda con la legislación de trabajo vigente, de esta forma es posible establecer conceptos básicos de principios laborales y evaluar el grado de afectación de los derechos de los trabajadores producto de los cambios aplicados;

todo esto con la finalidad de establecer si la normativa es funcional o si amerita una modificación.

A través de las modalidades elegidas se busca demostrar la factibilidad de las ideas planteadas, explicar el fenómeno a raíz del cual surgió la necesidad de expedir la LOAH; y especificar las propiedades, características y rasgos importantes de la situación analizada, lo cual da paso a descubrir las tendencias de la población estudiada y posibilita establecer una guía para futuros cambios en el ámbito laboral.

### **2.3 Universo y Muestra**

El universo según el autor (Arias, 2012, pág. 81) es “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación” y, por otro lado, (Bernal, 2010) se refiere a la muestra como “la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio”.

En base a los conceptos expuestos y dado que el presente trabajo se encuentra enfocado en la influencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario específicamente en los trabajadores, tenemos que el universo a investigar corresponde a las personas en edad de trabajar dentro de la ciudad de Guayaquil que cuenten con empleo, para ello se recurrió a la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo correspondiente al trimestre de enero-marzo realizada por el (Instituto Nacional de Estadística y Censos , 2021) la cual arrojó un cifra total de 1.195.992 ciudadanos.

Una vez establecido este número y por tratarse de una población muy grande o también llamada “infinita”, para establecer la muestra de individuos que serán encuestadas recurriremos a la siguiente fórmula planteada por (Bernal, 2010) en su libro Metodología de la investigación, para reducir el número de personas encuestadas:

$$n = \frac{P * Q * N * Z^2}{N * E^2 + Z^2 * P * Q}$$

Simbología:

- (P) Proporción de éxito = 0.5
- (Q) Proporción de fracaso = 0.5
- (N) Tamaño de la Población = 1.195.992
- (Z) Nivel de confianza al 95% = 1.65
- (E) Error muestral = 0.05

Aplicación:

$$Muestra = \frac{(0.5)(0.5)(1.1995.992)(1.65^2)}{(1.1995.992)(0.05^2) + (1.65^2)(0.5)(0.5)} = 272$$

De esta forma, el resultado de la fórmula indica que el extracto de la muestra apropiado para el levantamiento de información a través de encuestas es de 272 trabajadores que desarrollen sus actividades laborales dentro de la ciudad de Guayaquil.

## 2.4 Conceptualización y Operacionalización de las variables

**Hipótesis:** Reforma a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para disminuir la afectación a los derechos de los trabajadores.

**a) Variable independiente:** Reforma a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

**Conceptualización:** La presente ley tiene por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías

familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo. (Asamblea Constituyente, 2020)

**Operacionalización:** Por medio del método cuantitativo se realizó encuestas a trabajadores de la ciudad de Guayaquil con la finalidad de recopilar información directa de las personas a quienes está dirigida la normativa para conocer si resulta necesario implementar cambios en la Ley de Apoyo Humanitario en vista de su aplicación en el campo laboral.

**b) Variable dependiente:** Afectación a los derechos de los trabajadores.

**Conceptualización:** Se refiere a influir de manera negativa en el reconocimiento de los derechos de las personas asalariadas ya sea negándolos o instituyendo nuevas formas de contratación que eximan al empleador de reconocer ciertas contraprestaciones por las labores realizadas.

**Operacionalización:** La presenta variable también fue estudiada mediante el método cuantitativo puesto que es necesario tomar en consideración la opinión de los trabajadores respecto al nivel de afectación han tenido los cambios laborales establecidas en la LOAH en el desarrollo de sus actividades.

## **2.5 Métodos y técnicas para la investigación**

### **Método Empírico**

Es aquel que permite la obtención de datos, en este caso se realizará a través de la elaboración de encuestas que contribuyen al conocimiento de hechos fundamentales respecto a la influencia que tienen las reformas laborales de la Ley de Apoyo Humanitario en el adecuado desarrollo del empleo y si las personas se encuentran de acuerdo o no con todo lo plasmado por el legislador en la normativa estudiada.

### **Método Exegético – Jurídico**

Corresponde un método de interpretación que se centra en la forma de redacción de la ley y está dirigido al análisis de la normativa en cuanto a su validez, eficacia y pertinencia. En este sentido, este método influye

sustancialmente en esta investigación por cuanto es analizada la Ley de Orgánica de Apoyo Humanitario respecto a su eficacia en el contexto actual que viven los trabajadores y mediante un profundo estudio de la pertinencia de la legislación, lo cual aporta a la creación futuras medidas de sostenibilidad del empleo viables a las condiciones del mercado laboral.

### **Método Analítico**

Estudia los hechos y los resultados obtenidos a través de encuestas, permitiendo el posterior diagnóstico de problemáticas presentes en la población trabajadora, esto con la finalidad de llegar a conclusiones que validen la necesidad de nuevos cambios normativos y resolver incongruencias que se puedan presentar respecto a normativas previas que se contraponen a la actual.

### **2.6 Procesamiento y análisis de la información**

Las once preguntas de las encuestas serán analizadas de forma individual, primero estableciendo el porcentaje de aceptación de cada una de las opciones y luego se realizará un análisis en cuanto a lo que representa la elección de los encuestados, posterior a ello se denotará en lo que influye para este trabajo investigativo la formulación de cada cuestionamiento planteado pues al realizar encuestas directamente a los trabajadores se busca otorgar credibilidad en cuanto al funcionamiento en la práctica de la normativa de acuerdo a la opinión sobre quienes recaen las disposiciones laborales.

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

### **CAPÍTULO III**

Del total de 272 trabajadores encuestados se realizó inicialmente una diferenciación en cuanto a su rango de edad y género con la finalidad de que los resultados obtenidos cuenten con mayor exactitud, por ello a continuación procederemos a graficar los porcentajes existentes:

Ilustración I

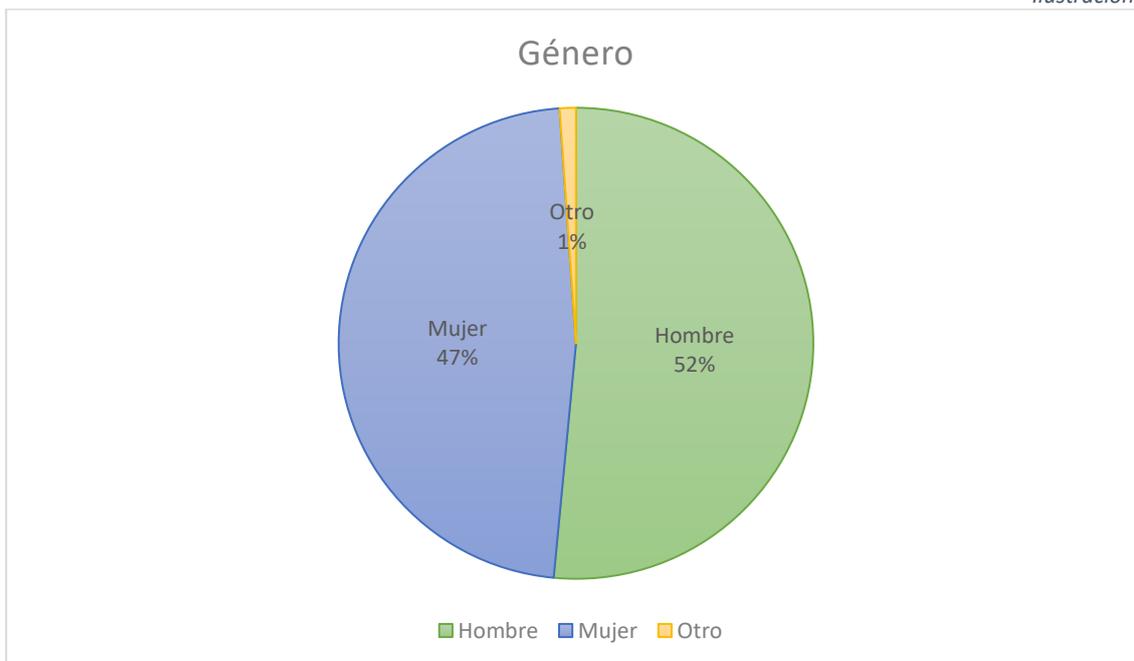


Gráfico 1.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

Ilustración II

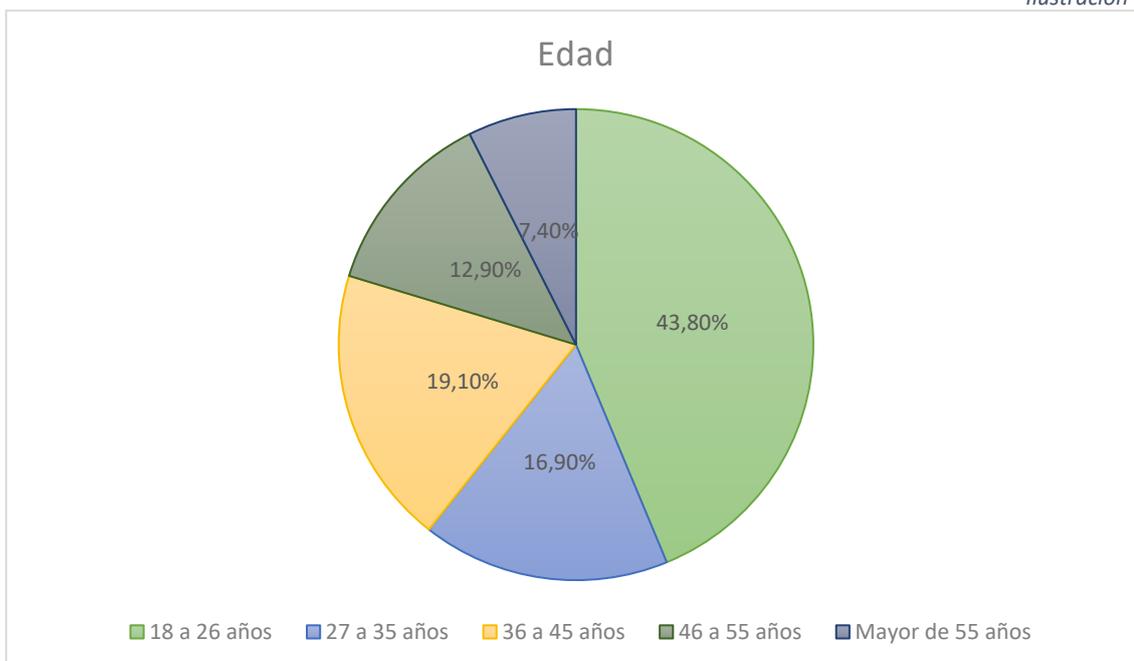


Gráfico 2.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

De la muestra total tenemos que: 140 personas se identifican con el género masculino, conformando un total de 52%; 129 personas se identifican con el género femenino, conformando un total de 47%; y 3 personas se identifican con otro género, lo cual corresponde el 1% de los encuestados. Por otro lado, de acuerdo al rango de edad las personas encuestadas se dividen de la siguiente manera: 119 personas de 18 a 26 años, 46 personas de 26 a 35 años, 52 de 36 a 45 años, 35 personas de 46 a 55 años y 20 personas mayores de 55 años.

**Pregunta 1.-** ¿Está usted de acuerdo con las reformas laborales establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

Tabla I

Opciones de respuesta:	N° de respuestas
Si	129
No	143
<b>Total</b>	<b>272</b>

Tabla 1.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

Ilustración III

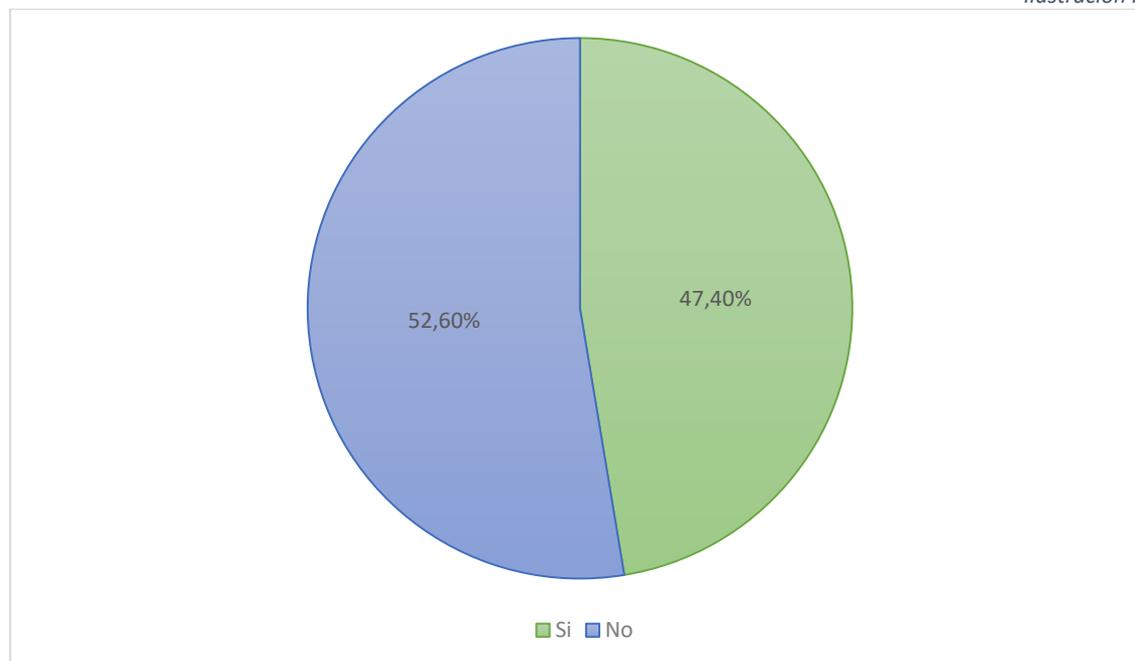


Gráfico 3.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

**Análisis.** Se puede notar que, aunque la mayoría de los encuestados manifestaron estar inconformes con las variantes en materia laboral establecidas a partir de la promulgación de la LOAH, la opinión en general acerca de esta normativa se encuentra fragmentada. Estas discrepancias respecto a su pertinencia y funcionalidad se presentaron incluso desde los debates llevados a cabo en la Asamblea previo a su aprobación, la cual se realizó con tan solo 74 votos a favor.

A grandes rasgos a partir de este cuestionamiento las personas manifestaban que elegían la alternativa “Si” pues reconocían la necesidad de que a los trabajadores de la salud le sean recompensados los esfuerzos ejecutados durante el pico más grande de contagios en la emergencia sanitaria a través de otorgar estabilidad laboral con los “nombramientos definitivos” establecidos en el articulado 25, no obstante, es oportuno mencionar que el 29 de septiembre del presente año la corte constitucional del Ecuador respondió a dos consultas la No. 18-21-CN y No. 29-21-CN, a través del cual fue declarado inconstitucional el artículo ibidem y la disposición transitoria novena.

**Pregunta 2.-** ¿Tiene conocimiento de cuáles son los derechos y obligaciones de los trabajadores?

*Tabla II*

Opciones de respuesta:	N° de respuestas
Si	202
No	70
<b>Total</b>	<b>272</b>

Tabla 2.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

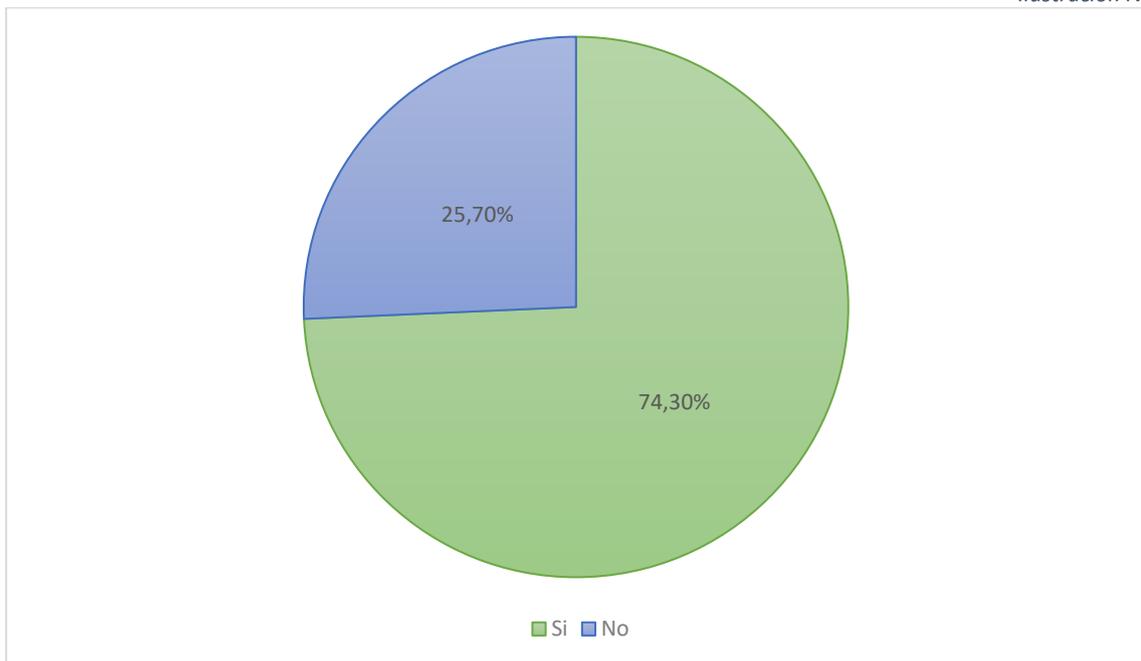


Gráfico 4.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

**Análisis.** Las respuestas en este caso muestran una mayoría de trabajadores con pleno conocimiento acerca de los derechos y obligaciones que les competen al realizar sus actividades laborales, esto significa que tienen presente lo que les corresponde recibir de sus patronos de acuerdo a la ley, refiriéndonos con ello a derechos tan básicos como: afiliación al seguro social, salario digno, un periodo de vacaciones laborales remuneradas, pago de horas extras y suplementarias en el caso particular de realizadas, etc.; y también a situaciones más complejas como todo aquello que abarca el principio de estabilidad e irrenunciabilidad o lo que es la precarización laboral.

Esta información a su vez garantiza que puedan desenvolverse de mejor manera en sus trabajos pues conocer las obligaciones que tienen respecto a sus empleadores posibilitan que el desarrollo de las actividades se ejecute de acuerdo a los términos del contrato y se cumplan con los objetivos planteados para esa plaza de empleo en particular.

En síntesis, este cuestionamiento es importante pues nos direcciona a establecer que si las personas saben cuáles son sus derechos pueden hacerlos respetar y al conocer sus obligaciones tienen claro que es lo que se espera de ellos como parte productiva de una empresa.

**Pregunta 3.-** ¿Conoce usted que entre las reformas de apoyo humanitario están las siguientes: acuerdos, contrato especial emergente, reducción de la jornada laboral y goce de vacaciones?

Tabla III

Opciones de respuesta:	N° de respuestas
Si	191
No	81
<b>Total</b>	<b>272</b>

Tabla 3.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

Ilustración V

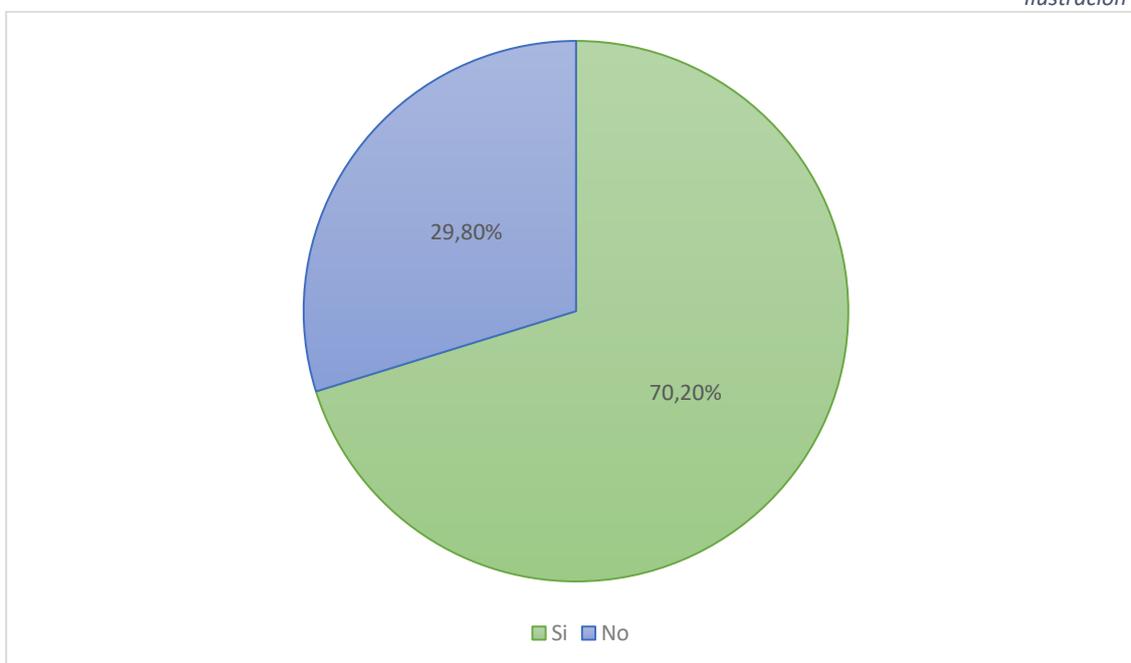


Gráfico 5.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

**Análisis.** Existe un mínimo porcentaje de desconocimiento de las reformas laborales, justamente por el nivel de repercusión que han tenido a nivel nacional los trabajadores han mostrado su interés en conocer hasta qué punto las relaciones laborales pueden ser modificadas, en muchos casos se ha acudido a esta ley en busca de soluciones que les permita conservar sus trabajos pues al momento de discutir esta normativa los bloques legislativos mencionaban que fungiría como un mecanismo para garantizar la sostenibilidad del empleo, lo que llevó a un entender ciudadano de que incluiría muchos beneficios.

Ahora bien, no debemos olvidar al 29,80% de los encuestados que evidencian la importancia de realizar mayores esfuerzos para la socialización de las leyes y reglamentos ya que, el carácter fundamental de estas normativas debe ser razón suficiente para impulsar conciencia colectiva respecto a ello.

**Pregunta 4.-** ¿Cree usted que como efecto de la pandemia de covid-19 surge la necesidad de implementar algunas de estas reformas?

Tabla IV

Opciones de respuesta:	N° de respuestas
Si	177
No	95
Total	272

Tabla 4.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

Ilustración VI

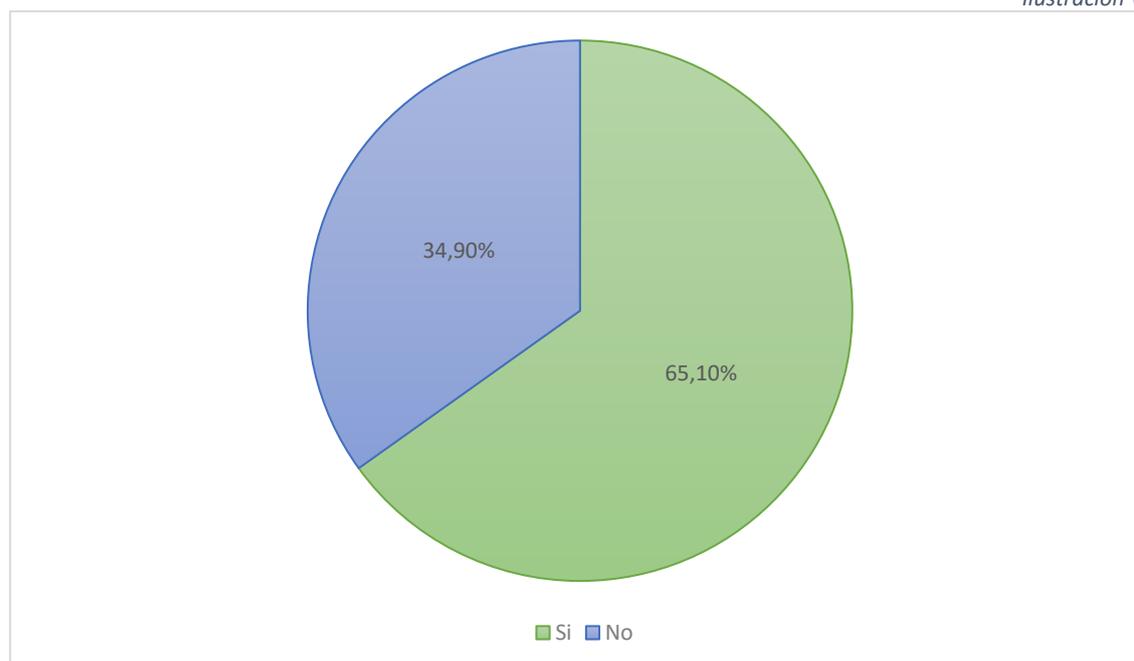


Gráfico 6.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

**Análisis.** Aunque en preguntas anteriores veíamos que existía un porcentaje muy parecido respecto a la aceptación y rechazo de la Ley de Apoyo Humanitario, en este caso es evidente que las personas si reconocen la necesidad de implementar algunas de las reformas que se incluyen en sus articulados, posiblemente su respuesta se ve orientada a que la situación laboral

cambió completamente con la llegada de la pandemia por covid-19 y los efectos que se desencadenaron a partir de la misma justamente ameritaba un cambio que adapte a la nueva realidad y para que se legalizaran situaciones que en la práctica ya se estaban realizando.

A pesar de ello, el porcentaje que no se encuentra de acuerdo con la premisa de implementar las reformas mencionadas es bastante amplio, de ello podemos inferir que es fácilmente reconocible la necesidad de transformar el mercado laboral pero que esta no es la mejor forma de realizarlo, en la mayoría de los casos, los encuestados manifestaban que pudieron haberse implementado disposiciones menos lesivas para los trabajadores pues agravar la condición de quienes ya se encontraban afectados económicamente por la crisis sanitaria era contraproducente.

Todo lo antes mencionado nos lleva a concluir que la existencia de las reformas no es sustancialmente el problema, más bien la forma de redacción o lo incongruentes que pueden llegar a ser con derechos previamente reconocidos son el principal motivo de rechazo hacia su aplicación. Si para la tipificación de las mismas se hubiera tomado en consideración una visión más holística e inclusiva el nivel de adhesión podría haber incrementado.

**Pregunta 5.-** ¿Cuál ha sido la reforma mayormente aplicada en su lugar de trabajo?

*Tabla V*

Opciones de respuesta:	N° de respuestas
Acuerdos	97
Contrato especial emergente	69
Reducción de la jornada laboral	75
Goce de vacaciones	31
<b>Total</b>	<b>272</b>

Tabla 5.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

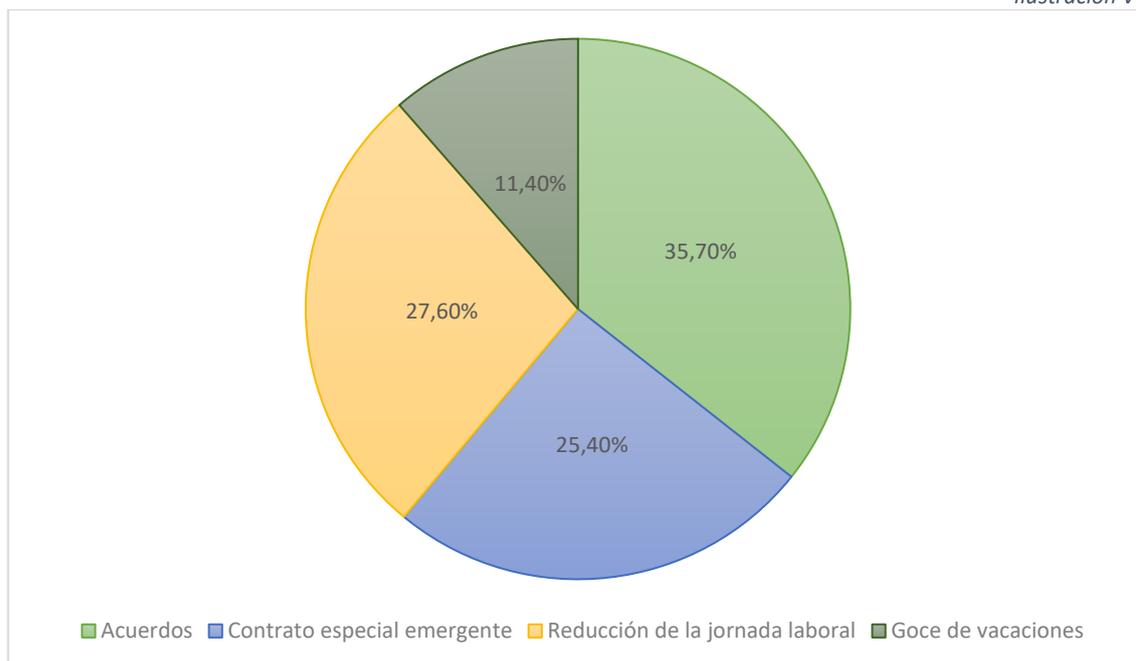


Gráfico 7.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

**Análisis.** Al descomponer la información obtenida, tenemos que los acuerdos son claramente la medida que tiene mayor presencia en los lugares de trabajo actuales, estos sin duda se presentaron como una alternativa para que dentro de las relaciones laborales se modificara cualquier elemento de común acuerdo por las partes en pro de conservar un puesto de trabajo. En estos casos en particular los encuestados mencionaron que en vista de la situación que atravesaba el país, no era posible darse el lujo de exigir nada, por lo que era más factible tener un trabajo con mínimas condiciones que el desempleo pues muchos a raíz del aislamiento total que se vivió durante varios meses tuvieron que agotar sus ahorros y necesitaban recuperarse.

El segundo lugar de acuerdo al nivel de utilidad de las reformas, la reducción de la jornada laboral ocupa el segundo lugar, el 27,60% de las personas comentaron que como solo les eran canceladas las horas efectivamente trabajadas los sueldos se reducían en gran medida por lo que era necesario conseguir un segundo empleo.

El contrato especial emergente es también una de las alternativas más aplicadas por los empleadores, esto no algo novedoso pues la flexibilidad de este tipo de contratación es llamativa; además de que los encuestados tenían pleno

conocimiento de que el costo por ser desvinculados de la empresa era nulo pues no dispondrían de una liquidación por los servicios prestados. La cantidad de registros en el Ministerio de Trabajo de contratos de este tipo continúan aumentando exponencialmente y no han bajado en lo absoluto desde la promulgación de la LOAH.

El goce de vacaciones ha sido una reforma empleada en menor proporción que las demás pero que sin duda si aqueja a muchos trabajadores encuestados sobre todo en la medida de falta de consulta respecto al tiempo de las mismas ya que en la práctica desde el impacto de la pandemia covid-19 no han tenido posibilidad elegir su tiempo de vacaciones, las personas encuestadas comentaron que esto es debido a que en muchas empresas existieron recortes de personal y las actividades que antes eran realizadas por tres personas ahora lo hace solo una lo cual constituye un aumento de la carga de trabajo que no puede ser aplazada pues se deben cumplir con tiempos preestablecidos.

**Pregunta 6.-** En base a la pregunta anterior, ¿Piensa usted que estas modificaciones laborales de alguna manera afectan a la clase trabajadora?

*Tabla VI*

Opciones de respuesta:	N° de respuestas
Si	200
No	72
<b>Total</b>	<b>272</b>

Tabla 6.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

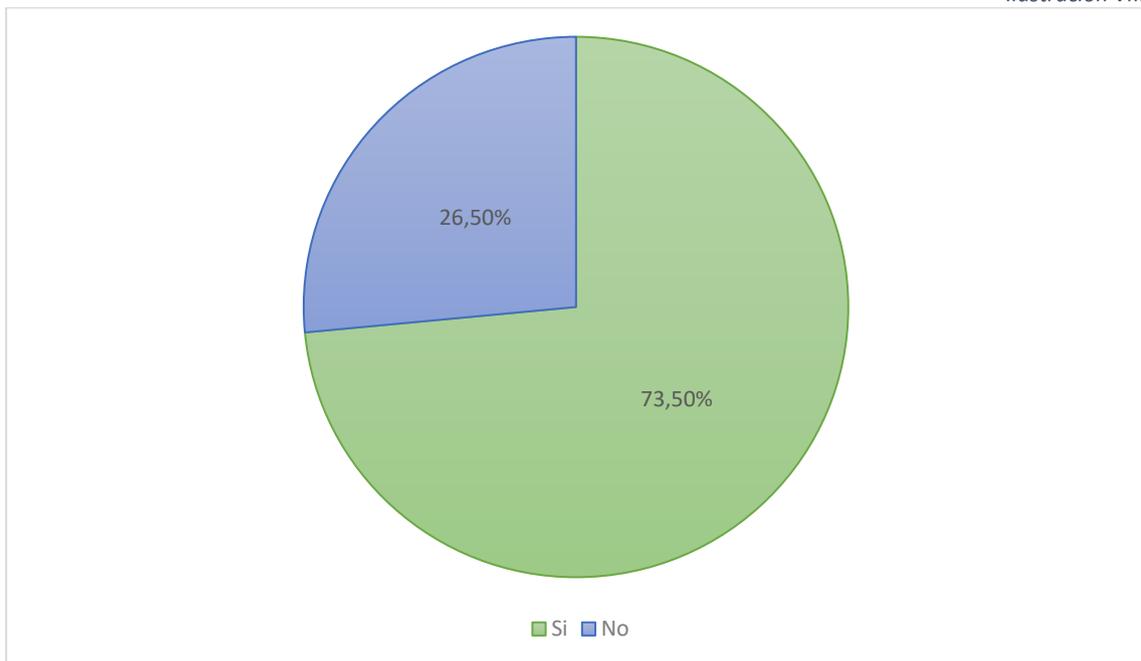


Gráfico 8.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

**Análisis.** Al revisar las respuestas podemos observar que aproximadamente las tres cuartas partes de los encuestados coinciden en que las reformas previamente mencionadas influyen de forma negativa a los trabajadores, esto sin duda se encuentra en controversia con la pregunta 4 en que la mayoría de los encuestados reconocían como un requisito el implementar las reformas, podemos inferir entonces que si bien las personas conocen los nocivas que llegan a ser estas modificaciones simplemente se resignan en cuanto a su aplicación pues son las medidas que les ha otorgado el Estado para salvaguardar sus empleos momentáneamente.

Por otro lado, en este punto es menester mencionar que a raíz de la promulgación de la normativa la Defensoría del Pueblo a través de un comunicado emitido el 18 de junio del 2020 reiteró su preocupación por la situación de indefensión en que se dejaba a los trabajadores del país y representaba regresión de derecho, además de recalcar que no se habían corregido normas que “podrían ser inconstitucionales y/o estar en contra de los convenios ratificados por el Ecuador ante la Organización Internacional del Trabajo.” (Intriago, 2020)

**Pregunta 7.-** En caso de haberse aplicado acuerdos de preservación de fuentes de trabajo en la empresa en que labora, ¿Por parte de quien fueron propuestos?

Tabla VII

Opciones de respuesta:	N° de respuestas
Empleador	162
Trabajador	48
Ninguno	62
<b>Total</b>	<b>272</b>

Tabla 7.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

Ilustración IX

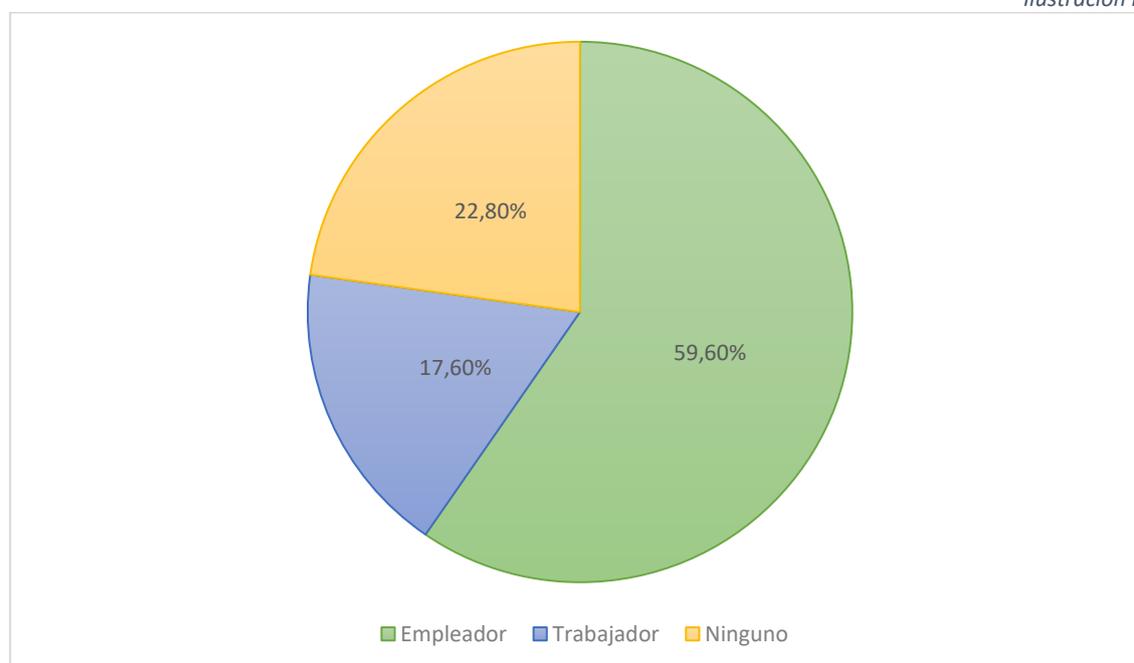


Gráfico 9.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

**Análisis.** La información obtenida nos muestra que en la suscripción de acuerdos la iniciativa la han tenido en la mayoría de los casos los empleadores, esto nos da a entender que ellos reconocen como útil esta herramienta otorgada por el legislativo y que es ampliamente aplicada para establecer seguridad económica a los trabajadores.

Esta pregunta fue planteada precisamente con la finalidad de evidenciar si de alguna forma los acuerdos eran una herramienta que servían en igual proporción a los intervinientes en la relación laboral, lo cual no pudo ser probado pues solo el 17,60% de los trabajadores han utilizado estos acuerdos como

mecanismo para que los empleadores no recurran a la terminación unilateral del contrato de trabajo. Según lo manifestaron los encuestados, no veían estos acuerdos como necesarios en vista de que la compañía a la que prestaban servicios no se encontraba afectada en cuanto a su desarrollo económico pese a la pandemia.

Además de ello, también tenemos otro indicador que evaluar y es que 62 personas encuestadas respondieron que ninguna persona en sus lugares de trabajo había propuesto un acuerdo, lo cual nos direcciona a la conclusión de que estos convenios se realizaban con arreglo de lo que disponían los empleadores o eran casi completamente ignorados en el desarrollo de las actividades laborales.

**Pregunta 8.-** ¿Considera que la aplicación de la reducción de la jornada laboral establecida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario representa precarización laboral para los trabajadores que se encuentran bajo el régimen del Código de Trabajo?

*Tabla VIII*

Opciones de respuesta:	N° de respuestas
Si	166
No	106
<b>Total</b>	<b>272</b>

Tabla 8.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

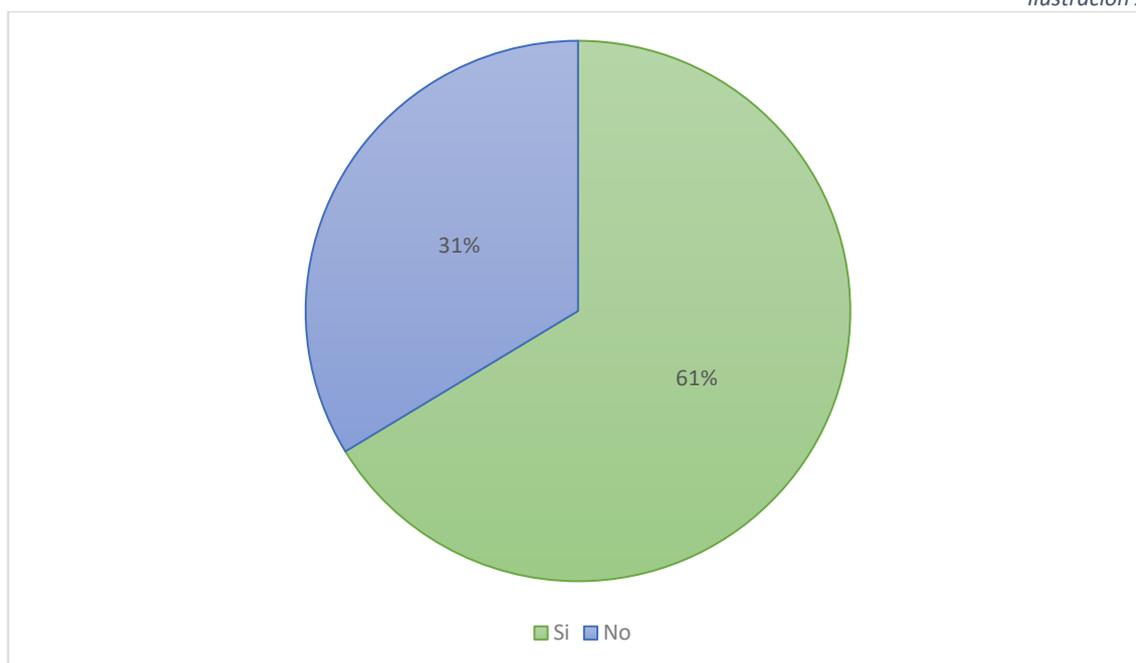


Gráfico 10.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

**Análisis.** Se puede visualizar a través de los resultados obtenidos que el 61% de las personas encuestadas, lo que representa la mayoría, concuerdan en que la existencia de la LOAH constituye precarización para aquellas personas que inicialmente firmaron contratos laborales siguiendo las disposiciones del Código de Trabajo.

Las personas encuestadas mencionaron que esta precarización se evidencia a través de la flexibilización laboral que se traducía en desregulación del mercado de trabajo para hacer más fácil los procesos de contratación de personal, entre los cambios significativos respecto a la normativa anterior que fueron referidos por los participantes se encuentran los siguientes: recorte de salarios pues el acortar jornadas de trabajo conlleva el pago de una remuneración inferior al básico, abaratamiento del despido ya que en muchas ocasiones los empleadores se excusaban del pago adecuado de indemnización; y las contrataciones temporales que para nada les aseguraban estabilidad.

**Pregunta 9.-** ¿Cuáles de las siguientes obligaciones laborales percibe actualmente?

Tabla IX

Opciones de respuesta:	N° de personas que perciben la obligación laboral
Sueldo básico	155
Horas extras	70
Afiliación al seguro social	151
Décimo tercero	103
Décimo cuarto	89
Fondo de reserva	70

Tabla 9.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

Ilustración XI

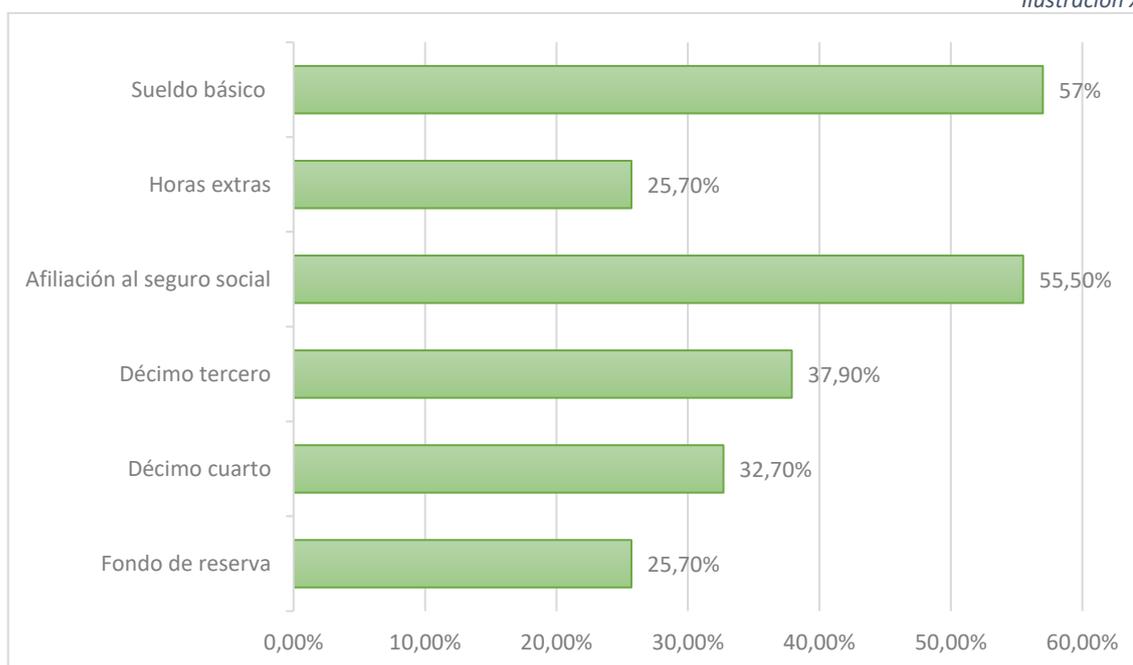


Gráfico 11.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

**Análisis.** Al evaluar los datos recolectados tenemos que, las obligaciones laborales que más se cumplen actualmente son el pago de salario básico y la afiliación al seguro social, lo cual es una señal clara de que aún existen personas que gozan de las garantías más básicas dentro de sus relaciones laborales, pero sin duda es alarmante conocer que de la totalidad de los encuestados a penas un porcentaje mayor de la mitad puede afirmar beneficiarse de estas obligaciones por lo que es posible deducir que muchas de las personas que respondieron las preguntas planteadas cuentan con un empleo no adecuado o subempleo.

Las horas extras como vemos en la gráfica, es un rubro poco reconocido monetariamente, pues son muy pocas las empresas que pueden actualmente conceder pagos que conllevan cierto porcentaje de recargo al valor por hora ya fijado, esto no significa que en la práctica las horas adicionales no se realicen ya que los encuestados nombraron varias ocasiones en que han tenido que realizarlas por la necesidad de cumplir con un objetivo planteado por la empresa y que conlleva más tiempo en su ejecución en virtud de los recortes de personal que se han llevado a cabo. De igual manera sucede con los fondos de reserva, los cuales a pesar de ser una garantía irrenunciable en el campo laboral es muy poco aplicado.

Los porcentajes correspondientes a décimo tercero y décimo cuarto indican que, si bien no son una prioridad al formarse los vínculos laborales, efectivamente son pagados, no obstante, debemos recordar que en vista de los recortes de horas y salarios el décimo cuarto sueldo se ha visto profundamente afectado y en el año 2021 a los trabajadores les correspondió recibir una cantidad inferior a la de años anteriores.

**Pregunta 10.-** Pese a la implementación de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, ¿Se han dado casos de despido en la empresa en que labora?

Tabla X

Opciones de respuesta:	N° de respuestas
Si	163
No	109
<b>Total</b>	<b>272</b>

Tabla 10.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

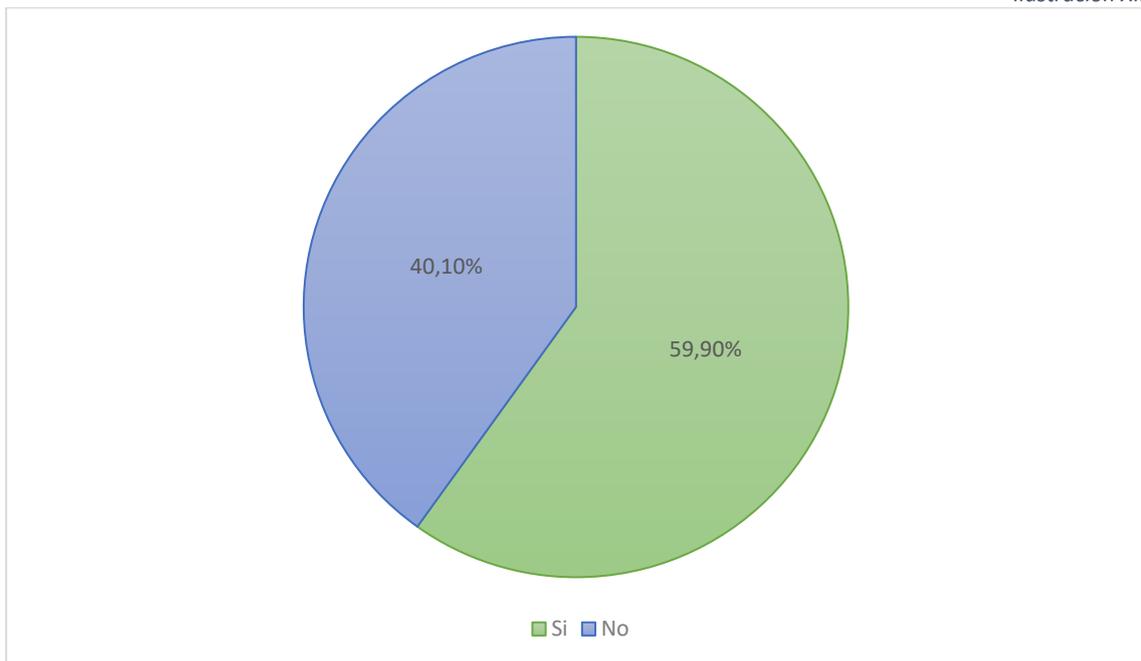


Gráfico 12.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

**Análisis.** Según se observa en la gráfica, el 59.90% de las personas indicaron que los despidos aún son un fenómeno que ocurre en los lugares donde desempeñan sus labores de trabajo, este es un claro indicador de que, a pesar de los esfuerzos de los legisladores y las indulgentes reformas, el problema principal no ha sido resuelto.

En virtud de aquello podemos deducir que la efectividad que se preveía respecto a los mecanismos para la sostenibilidad del empleo no ha sido la esperada y que es necesario reevaluar todo aquello definido en la Ley de Apoyo Humanitario en lo referente al derecho laboral para que, en primera instancia, y como ya se ha ido realizando con ciertos articulados, se proceda a verificar la constitucionalidad de las reformas y finalmente proceder a enmendar todo aquello que no mantiene armonía con nuestro ordenamiento jurídico actual.

**Pregunta 11.-** En una escala de 0 a 5, en la que 0 es “nada” y 5 “mucho”, ¿En qué medida han resultado favorables para usted la adaptación de las nuevas modificaciones al trabajo?

Tabla XI

Opciones de respuesta:	N° de personas
0	31
1	62
2	73
3	59
4	30
5	17

Tabla 11.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

Ilustración XIII

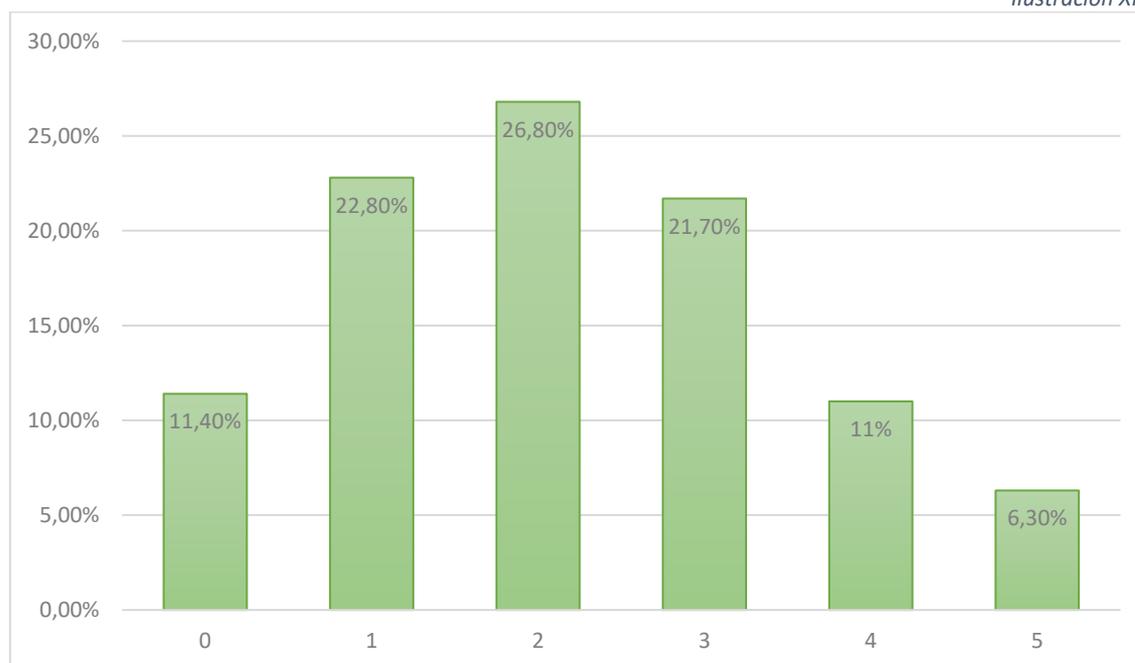


Gráfico 13.- Fuente: Encuestas; Autor: Belén Paredes

**Análisis.** Con base en los resultados obtenidos, podemos concluir que el nivel de favorabilidad personal que manifiestan los encuestados respecto a las reformas laborales es en promedio inferior a la media, esto refleja las disconformidades que han sido analizadas en cuestionamientos previos y resalta una visión general de disconformidad en razón de los cambios laborales que han

tenido que afrontar los trabajadores a partir de la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Es destacable la poca acogida a los cambios que se han suscitado y evidencia la necesidad de tomar en consideración los criterios de las personas asalariadas quienes en este caso no emiten juicio de valor respecto a una temática alejada de su realidad, sino que justamente por tratarse de situaciones que les competen para su desarrollo integral es que debemos enfatizar en la importancia de establecer mecanismos para conservar las plazas de trabajo que opten por lograr una verdadera negociación entre las partes involucradas donde los intereses de la totalidad sean tomados en consideración para poder resarcir la desproporcionalidad dentro de la relación laboral.

**PROPUESTA**

**CAPITULO IV**

#### **4.1 Justificación de la propuesta**

Considerando que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria fue expedida con el fin de mitigar los efectos económicos que causó la crisis sanitaria, en un contexto de necesidad que ameritaba un rápido proceder por parte de los gobiernos, es fácilmente reconocible a través de los análisis previamente realizados que la normativa planteó soluciones apresuradas a las problemáticas que aquejaban a la sociedad, las cuales en su mayoría carecen de legalidad constitucional.

En este sentido, debemos recordar que el artículo 11 numeral 9 de la Constitución de la República dispone como mandato supremo del Estado el cumplir y hacer cumplir los derechos que garantiza; además de establecer en su articulado 84 que la Asamblea Nacional debe adecuar las leyes al efectivo goce de derechos reconocidos, precisando así una prohibición de regresión legislativa.

En este marco de amparo normativo resulta lógico que a raíz de la declaración de pandemia se consideraron formas de salvaguardar las relaciones de trabajo y evitar despidos, lo que resulta incongruente es la falta de correlación de las medidas implementadas con aquello que denotan las cifras de los datos estadísticos recolectados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, a través del cual se evidencia un aumento en la tasa de desempleo del 4.4% en el 2019 y al 6.3% en el 2021.

Es claro entonces que no se cumplió el propósito que sustentaba la promulgación de la LOAH, al menos en lo referente al ámbito laboral, y que únicamente se aprovechó el momento coyuntural para implementar cambios en el trabajo que beneficien al empleador, logrando de esta forma perpetuar aún más la brecha de desigualdad que durante tantos años aquejó a nuestra sociedad.

La problemática planteada por la autora conlleva la consecuente reestructuración del apartado legal materia de estudio pues el solo análisis no es suficiente y un verdadero aporte académico implica la formulación de medidas apropiadas para el correcto desarrollo del derecho al trabajo en el entorno actual,

en razón de aquello a continuación serán desglosadas nuevas reformas laborales que en ciertos casos versan únicamente sobre cambios de redacción o adición textual, mientras que algunos articulados por su falta de pertinencia legal, en la presente propuesta se sugiere su derogación.

## **4.2 Reformas al capítulo III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario**

### **Refórmese el artículo 16 de la siguiente manera:**

Art. 16.- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. – Los trabajadores y empleadores previo acuerdo entre las partes podrán modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo. La iniciativa de suscripción podrá ser de cualquiera de los intervinientes en la relación laboral, pero los empleadores tendrán la obligación de presentar, de forma clara y completa, los sustentos que ameritan la firma del acuerdo, los cuales le permitirán al trabajador tomar una decisión informada.

El acuerdo deberá ser propuesto ante la Dirección General de Trabajo respectiva, entidad que realizará el sorteo para designar a un inspector de trabajo el análisis del mismo, esta será la persona encargada de revisar los fundamentos de necesidad, verificará que no exista vulneración de derechos laborales y que no afecten el salario básico o salarios sectoriales. Los acuerdos empezarán a regir a partir de su aprobación por parte del inspector y el Ministerio de Trabajo supervisará su cumplimiento.

El tiempo máximo de vigencia de los acuerdos será de seis meses y tendrán preferencia sobre cualquier otro contrato. De producirse despido del trabajador, las indemnizaciones se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador previo al acuerdo.

### **Sustitúyase el numeral 3 y 4 del artículo 18 por los siguientes:**

3. Ningún trabajador podrá ser coaccionado para la firma de un acuerdo ni aún bajo la premisa de existir mayoría de suscripción por parte de los trabajadores. Únicamente en el caso de negociación de contrato colectivo, el

acuerdo en cuanto a su suscripción podrá ser negociado por el representante de los trabajadores y el empleador.

4. El empleador está autorizado para iniciar el proceso de liquidación, como evento de fuerza mayor, en caso de no poder alcanzar acuerdos con los trabajadores que se consideren indispensables para la subsistencia de la empresa. En este caso, la Superintendencia de Compañías, Valores y Seguros tendrá la obligación de efectuar el control respecto a las empresas liquidadas a fin de evitar que dentro de los 5 años subsiguientes estas se constituyan nuevamente bajo una razón social diferente, pero conservando el resto de elementos societarios.

**Refórmese el artículo 19 de la siguiente manera:**

Art. 19.- Contrato especial emergente. - Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes que imposibiliten el habitual desarrollo de las actividades laborales.

El contrato tendrá vigencia de máximo 1 año, si finalizado este plazo la relación laboral continua, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo.

La jornada laboral de este tipo de contratos podrá ser parcial o completa, con un mínimo de treinta y un máximo de cuarenta horas semanales, distribuidas en cinco días a la semana sin sobrepasar las ocho horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán cancelados de acuerdo a la jornada de trabajo. El descanso semanal será de al menos cuarenta y ocho horas consecutivas.

El contrato terminará al cumplirse el plazo o por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del tiempo establecido, en ambos casos el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo.

El número de trabajadores contratados bajo esta modalidad no puede exceder del 20% de la nómina de trabajadores estables.

**Sustitúyase el primer y segundo inciso del artículo 20 por el siguiente:**

Art. 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo. – En caso de situaciones emergentes, debidamente justificadas mediante la realización de un informe de fatalidad, el empleador se encuentra posibilitado de reducir la jornada laboral hasta en un máximo del 70% y el sueldo corresponderá en proporción a las horas efectivamente trabajadas. Es obligación del empleador notificar al Ministerio de Trabajo junto con la nómina del personal a quienes será aplicable la medida.

La reducción podrá emplearse por un plazo máximo de un año, sin posibilidad de ser renovado.

**Deróguese el artículo 21 denominado “Goce de vacaciones”**

Debido a la falta de relevancia en el contexto actual pues las aparentes “vacaciones” ejercidas por los trabajadores en los primeros meses de pandemia ya fueron compensadas, resulta entonces imprescindible que les sea devuelto a los trabajadores la autonomía respecto a la elección del tiempo para ejercer su derecho de vacaciones.

## CONCLUSIONES

- A partir de la declaración de emergencia sanitaria y los cambios socioeconómicos que se suscitaron en el Ecuador, surgió la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario como una herramienta para resolver la problemática que implicaba los despidos masivos, la rapidez con que fue expedida supuso una falta de análisis respecto a los efectos negativos de esta normativa, deviniendo así en cuanto a su aplicación en regresión de derechos y precarización laboral. A partir de la examinación minuciosa de la normativa se pudo evidenciar que el legislativo otorgó al empleador total discrecionalidad respecto a las decisiones de la relación laboral, situación que aquejo profundamente a los trabajadores pues no fueron dotados de herramientas suficientes para resistirse, quedando desprotegidos, más aún cuando el Ministerio de Trabajo no cuenta con las atribuciones necesarias para realizar un control de la correcta aplicación de las reformas.

- Una vez comparadas las medidas para la sostenibilidad del empleo con las normativas que versan sobre el Derecho Laboral resulta evidente que existió vulneración a los principios reconocidos en la Constitución y Código de Trabajo vigentes, y considerando que el empleo representa una actividad principal para el desarrollo del país, el Ecuador requiere un esfuerzo legislativo que resguarde correctamente el derecho fundamental al trabajo en situaciones emergentes para lograr una verdadera reducción de los índices de desempleo actual.

- Los artículos 16, 18, 19, 20 y 21 de la LOAH no han cumplido con el objetivo de asegurar plazas de trabajo, la situación crítica que envuelve la economía del país continua y los trabajadores no cuentan con estabilidad laboral, por lo que la propuesta sugerida no solo busca la adecuación de la normativa a los parámetros legales actuales sino que también puntualiza que muy poco de lo tipificado es subsanable y que se deben reevaluar la condiciones laborales actuales en pro de emitir directrices legales que garanticen el efectivo ejercicio de los derechos laborales.

## RECOMENDACIONES

- Legislar reformas laborales que no impliquen condiciones lesivas para los derechos de los trabajadores y que a su vez se ajusten al contexto social actual, de esta forma se garantiza que las partes de la relación laboral se beneficien de nuevos mecanismos para conservar las plazas de empleo sin la necesidad de ampliar la brecha de desigualdad o causar desproporcionalidad alguna. De igual manera, en el caso de existir conflictos durante la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en virtud de los vacíos y antinomias que presenta, los jueces deben fundamentar sus decisiones en el principio In Dubio Pro Operario respecto a todos aquellos casos puestos a su conocimiento que manifiesten duda sobre el alcance de los efectos de las reformas.

- La Corte Constitucional debe pronunciarse y realizar un control abstracto, de acuerdo al artículo 436 n°2 del texto fundamental y el 76 de la LOGJCC<sup>2</sup>, respecto a cada una de las reformas laborales. No obstante, durante el tiempo que sean aplicables las reformas, el Ministerio de Trabajo debe evaluar a profundidad la implementación de cada una de las ellas, a fin de que su ejecución se dé únicamente en casos de grave perjuicio sufrido por la pandemia SARS-CoV-2, esto evitará posibles prácticas de abuso del derecho.

- Como parte de las reformas aplicables se deben considerar sobre todo reestablecer los beneficios legales por despido, eliminar el sistema de coacción que se puede implementar sobre los trabajadores para la aceptación de un cambio en las condiciones laborales y reducir los plazos de vigencia de las medidas, dado que el motivo en el que se fundamenta su existencia responde a una situación de emergencia sanitaria, la cual actualmente ha mermado y se evidencia en la sociedad ecuatoriana un direccionamiento hacia un proceso de reactivación económica que no será posible si se continúa menoscabando los derechos de la fuerza productiva del país.

---

<sup>2</sup> Ley Orgánica de Garantías Jurisdiccionales y Control Constitucional

## BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, P. (07 de agosto de 2020). *El Comercio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/reduccion-emergente-jornada-bono-navidad.html>
- Arias, F. (2012). *El proyecto de Investigación 6ta Edición* . Venezuela: Episteme .
- Asamblea Constituyente. (2020). *Código de Trabajo*. Quito: Ediciones Legales.
- Asamblea Constituyente. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19*. Quito: Registro Oficial Suplemento 229.
- Asamblea Constituyente. (2020). *Reglamento general de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito: Registro Oficial Suplemento 303 de 05-oct-2020.
- Asamblea Constituyente, d. E. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Ediciones legales.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación* . Bogotá: Pearson.
- Cabanellas, G. (2005). *Diccionario jurídico elemental*. Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2017). *Los Derechos Humanos Laborales*. México: Grupo Comercial e Impresos Cóndor.
- Congreso Nacional de Chile. (06 de Abril de 2020). *Ley de Protección del empleo*. Obtenido de Biblioteca del Congreso Nacional de Chile: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1144080>
- Egas Peña, J. (1999). *Temas de Derecho laboral II*. Guayaquil: Edino.
- El Universo*. (23 de Abril de 2021). Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/en-primeros-tres-meses-del-ano-casi-75000-personas-se-sumaron-al-desempleo-nota/>

- Gallego Escobar, M. (2016). *Obligación al derecho de vacaciones por parte del trabajador*. Segovia: Universidad de Valladolid.
- Gallo Aguirre, P. (2008). *Diccionario jurídico nicaragüense: conceptos y definiciones contenidas en códigos*. Bitecsa.
- García Madrid, A., & Pin Malave, L. (2021). *Implementación de Contrato especial emergente y su afectación de los derechos laborales en el Ecuador*. Guayaquil: Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos . (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Quito: Ecuador en cifras.
- Intriago, F. C. (18 de junio de 2020). *Defensoría del Pueblo Ecuador*. Obtenido de <https://www.dpe.gob.ec/la-defensoria-del-pueblo-reitera-su-preocupacion-por-la-promulgacion-inminente-de-la-ley-de-apoyo-humanitario-y-alerta-sobre-la-propuesta-presidencial-que-dejaria-en-indefension-a-las-y-los-trabajador/>
- Ledesma Zambrano, G. D. (2021). *Desproporcionalidad de la relación laboral producto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Guayaquil: Repositorio Digital de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Masabanda Analuiza, G. (2018). Instrumentos Jurídicos Aplicables en la Contratación Individual de Trabajo. *Revista Universidad Técnica de Ambato*, 76.
- Ministerio de Trabajo. (2016). *Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-190*. Quito.
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-080*. Quito .
- Moreno Garcés , L. (2020). *Decreto Ejecutivo No. 1017*. Quito.
- Naciones Unidas, A. G. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. Paris.
- Pacheco Saldaña, C. (2020). *El contrato emergente y su impacto en la estabilidad laboral*. Guayaquil: Repositorio Digital Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

- Paredes Gerónimo, M. (2006). *El principio de irrenunciabilidad en el derecho laboral como condición indispensable para la protección del derecho de la vida*. Guatemala: Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Quezada Noboa, P. (2020). *Caso fortuito o fuerza mayor como causal para dar por terminado un contrato de trabajo laboral en Ecuador*. Quito: Puente & Asociados, Estudio Jurídico .
- Saltos Orrala, M. Á. (2020). *Análisis del capítulo de Derechos Laborales de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Guayaquil: Repositorio Digital universidad Católica Santiago de Guayaquil.
- Sosa, S., Rivas Salazar, L., Fernández, R., Canani, N., Nogueira, L., Hassan, E., . . . Tovar, S. (2020). *Guía de medidas laborales frente al covid-19 en iberoamérica*. Bogotá: Tirant lo blanch.
- Trujillo, J. (2008). *Derecho del Trabajo*. Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

## ANEXOS

### Preguntas de encuesta

¿En qué rango de edad usted se encuentra?

- 18 a 26 años
- 27 a 35 años
- 36 a 45 años
- 46 a 55 años
- Mayor de 55 años

¿Con qué género se identifica?

- Femenino
- Masculino
- Otro

1. ¿Está usted de acuerdo con las reformas laborales establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

- Si
- No

2. ¿Tiene conocimiento de cuáles son los derechos y obligaciones de los trabajadores?

- Si
- No

3. ¿Conoce usted que entre las reformas de apoyo humanitario están las siguientes: acuerdos, contrato especial emergente, reducción de la jornada laboral y goce de vacaciones?

- Si
- No

4. ¿Cree usted que como efecto de la pandemia de covid-19 surge la necesidad de implementar algunas de estas reformas?

- Si
- No

5. ¿Cuál ha sido la reforma mayormente aplicada en su lugar de trabajo?

- Acuerdos
- Contrato especial emergente
- Reducción de la jornada laboral
- Goce de vacaciones

6. En base a la pregunta anterior, ¿Piensa usted que estas modificaciones laborales de alguna manera afectan a la clase trabajadora?
- Si
  - No
7. En caso de haberse aplicado acuerdos de preservación de fuentes de trabajo en la empresa en que labora, ¿Por parte de quien fueron propuestos?
- Empleador
  - Trabajador
  - Ninguno
8. ¿Considera que la aplicación de la reducción de la jornada laboral establecida en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario representa precarización laboral para los trabajadores que se encuentran bajo el régimen del Código de Trabajo?
- Si
  - No
9. ¿Cuáles de las siguientes obligaciones laborales percibe actualmente?
- Sueldo básico
  - Horas extras
  - Afiliación al seguro social
  - Décimo tercero
  - Décimo cuarto
  - Fondo de reserva
10. Pese a la implementación de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, ¿Se han dado casos de despido en la empresa en que labora?
- Si
  - No
11. En una escala de 0 a 5, en la que 0 es “nada” y 5 “mucho”, ¿En qué medida han resultado favorables para usted la adaptación de las nuevas modificaciones al trabajo?