



Universidad Tecnológica ECOTEC

Derecho y Gobernabilidad

Título del trabajo:

“Estudio de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en lo referente a la aplicación de los acuerdos de trabajo.”

Línea de Investigación:

Gestión de las Relaciones Jurídicas

Modalidad de titulación:

Trabajo de Investigación

Carrera:

Derecho con énfasis en Legislación Empresarial y Tributaria

Autor (a):

Leyla Roxana Guevara Suárez

Tutor (a):

Mgs. Estrella Hoyos

Guayaquil-Ecuador

2020

CERTIFICACION DE REVISION FINAL

QUE EL PRESENTE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TITULADO: ESTUDIO DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO EN LO REFERENTE A LA APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS DE TRABAJO, FUE REVISADO, SIENDO SU CONTENIDO ORIGINAL EN SU TOTALIDAD, ASÍ COMO EL CUMPLIMIENTO DE LOS REQUERIMIENTOS QUE SE DICTAN EN LA GUÍA DE ELABORACIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN, POR LO QUE SE AUTORIZA A: LEYLA ROXANA GUEVARA SUÁREZ, QUE PROCEDA A SU PRESENTACION.

Samborondón, 6-noviembre-2020

Nombres y Apellidos del Tutor: Abg. Estrella Hoyos Zavala, Mgs



LEYLA ROXANA GUEVARA SUAREZ

jue., 5 nov. 11:24 (hace 1 día) ☆

Buenos días estimada Abg Adjunto al presente mi trabajo de investigación final para su aprobación, con las observaciones ya subsanad...



ESTRELLA VERÓNICA HOYOS ZAVALA

jue., 5 nov. 12:32 (hace 1 día) ☆ ↩ ⋮

para mí ▾

Estimada Srta. Guevara,

Queda aprobado su proyecto de investigación. Favor también incluir el informe del urkund. Recuerde que todo debe estar en un mismo documento.

--

Abg. Estrella Hoyos Zavala, Mgs.

Delegada de Titulación

Facultad de Derecho y Gobernabilidad

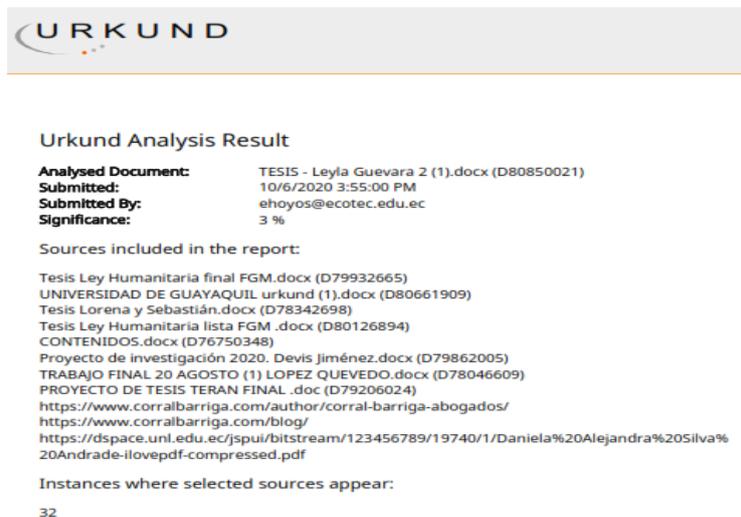
 Ecotec

ANEXO N°15

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado Abg. Estrella Hoyos Zavala, Mgs, tutor del trabajo de titulación “Estudio de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en lo referente a la aplicación de los acuerdos de trabajo.” elaborado por Leyla Roxana Guevara Suárez, con mi respectiva supervisión como requerimiento parcial para la obtención del título de Abogado de los Tribunales y Juzgados 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/archive/download/80850021-889894-342560>. Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



URKUND

Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS - Leyla Guevara 2 (1).docx (D80850021)
Submitted: 10/6/2020 3:55:00 PM
Submitted By: ehoyos@ecotec.edu.ec
Significance: 3 %

Sources included in the report:

- Tesis Ley Humanitaria final FGM.docx (D79932665)
- UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL urkund (1).docx (D80661909)
- Tesis Lorena y Sebastián.docx (D78342698)
- Tesis Ley Humanitaria lista FGM .docx (D80126894)
- CONTENIDOS.docx (D76750348)
- Proyecto de investigación 2020. Devis Jiménez.docx (D79862005)
- TRABAJO FINAL 20 AGOSTO (1) LOPEZ QUEVEDO.docx (D78046609)
- PROYECTO DE TESIS TERAN FINAL .doc (D79206024)
- <https://www.corralbarriga.com/author/corral-barriga-abogados/>
- <https://www.corralbarriga.com/blog/>
- <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/19740/1/Daniela%20Alejandra%20Silva%20Andrade-ilovepdf-compressed.pdf>

Instances where selected sources appear:

32

Nombres y Apellidos del Tutor: Abg. Estrella Hoyos Zavala, Mgs



LEYLA ROXANA GUEVARA SUAREZ

Buenos días estimada Abg. Adjunto al presente mi trabajo de investigación final para su aprobación, con las observaciones ya subsanad...

jue., 5 nov. 11:24 (hace 1 día) ☆



ESTRELLA VERONICA HOYOS ZAVALA

para mí ▾

Estimada Srta. Guevara,

jue., 5 nov. 12:32 (hace 1 día) ☆ ↩ ⋮

Queda aprobado su proyecto de investigación. Favor también incluir el informe del urkund. Recuerde que todo debe estar en un mismo documento.

--

Abg. Estrella Hoyos Zavala, Mgs.
Delegada de Titulación
Facultad de Derecho y Gobernabilidad

DEDICATORIA

A mis padres Rafael y Leyla, por su apoyo incondicional y constante aliento durante este proceso académico, a mi amada hija Keyra, el motor y motivo de todos mis objetivos trazados.

A Alberto, por tu amor y ayuda fundamental.

AGRADECIMIENTO

A Dios, principalmente por ser el ser supremo en quien me he encomendado toda la vida para no desmayar en mis acciones.

A mi familia, por su confianza y apoyo depositado en mí.

A la Universidad Tecnológica Ecotec, su Facultad de Derecho y Gobernabilidad y todo el conjunto de profesionales con los que tuve el honor de recibir clases, de manera especial un profundo agradecimiento al Abg. Mario Cuvi Santacruz, Llm. Decano de la Facultad, por su confianza y apoyo permanente.

A mi tutora Abg. Estrella Hoyos por sus consejos brindados en esta tesis.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida personal y profesional a las que me gustaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en todos los momentos de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

No hay logros sin metas. -Robert J. McKaine.

Resumen

El presente proyecto de investigación tiene como título “Estudio de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en lo referente a la aplicación de los acuerdos de trabajo.”, el cual tuvo como problemática que en los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo se estipula una forma de aceptación involuntaria dentro de las condiciones mínimas de validez, art. 18 numeral 3 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19; se tuvo como objetivo general realizar un estudio de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, precisando las posibles vulneraciones de principios y derechos constitucionales por la aplicación de los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo.

En cuanto a la sección metodológica de este proyecto, se implementó un enfoque cualitativo de investigación, además del método documental y empírico, este último permitió realizar entrevistas a un grupo de expertos en materia laboral respecto de las posibles vulneraciones de la actual Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y junto con un análisis a la citada ley, se propone una reforma en cuanto a los acuerdos voluntarios para la preservación de fuentes de trabajo.

Palabras claves: Acuerdos voluntarios, condiciones mínimas, vulneración, preservación y fuentes de trabajo.

Abstract

The present research project is entitled "Study of the Organic Law of Humanitarian Support in relation to the application of work agreements.", Which had as a problem that in the agreements for the preservation of sources of work a form is stipulated of involuntary acceptance within the minimum conditions of validity, art. 18 numeral 3 of the Organic Law of Humanitarian Support to combat the Health Crisis derived from COVID-19; The general objective was to carry out a study of the Organic Law of Humanitarian Support, specifying the possible violations of constitutional principles and rights due to the application of the agreements for the preservation of sources of work.

Regarding the methodological section of this project, a qualitative research approach was implemented, in addition to the documentary and empirical method, the latter allowed interviews to a group of experts in labor material regarding possible violations of the current Organic Law of Support Humanitarian and together with an analysis of the aforementioned law, a reform is proposed in terms of voluntary agreements for the preservation of sources of work.

Keywords: Voluntary agreements, minimum conditions, violation, preservation and sources of work.

Tabla de contenido

Introducción	1
Antecedentes	2
Contexto histórico	3
Planteamiento del problema científico.....	4
Pregunta problémica.....	5
Objetivos	5
Objetivo general.....	5
Objetivos específicos.....	5
Justificación	5
Aspecto Innovador	6
CAPÍTULO I	7
MARCO TEÓRICO.....	7
1.1. Definiciones de Derecho Laboral	8
1.1.1. Antecedentes del Derecho Laboral	10
1.2. Definiciones de Trabajador	13
1.2.1. Obligaciones del trabajador	13
1.3. Definiciones de Empleador	14
1.3.1. Obligaciones del empleador.....	14
1.4. Contrato laboral	16
1.4.1. Tipos de contratos laborales	19
1.4.2. Terminación del contrato laboral.....	20
1.4.3. Causales de terminación del contrato laboral	20
1.5. Lineamientos en materia laboral por parte del gobierno en épocas de pandemia.....	22
1.6. Estudio del Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 077	26
1.7. Estudio del Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 080	27
1.8. Aplicación del despido intempestivo por caso fortuito o fuerza mayor.....	28
1.9. Antecedentes de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	30
1.10. Acuerdos en materia laboral en la práctica, en épocas de pandemia	32
1.11. La nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la Vulneración de derechos constitucionales.	33
1.12. Derecho comparado.....	37
Colombia	37
Chile.....	38
Venezuela.....	39
CAPÍTULO II	40

MARCO METODOLÓGICO.....	40
2.1. Enfoque de la investigación	41
2.2. Tipo de investigación.....	41
2.3. Métodos de investigación	41
2.3.1. Método empírico.....	41
2.3.2. Método documental	42
2.4. Población y muestra.....	42
CAPÍTULO III	43
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	43
3.1. Entrevistas a expertos	44
3.2. Análisis global de las entrevistas.....	56
3.3. Análisis de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.....	57
CAPÍTULO IV	59
PROPUESTA	59
4.1. Justificación de la propuesta.....	60
4.2. Propuesta de reforma a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	60
Conclusiones	62
Recomendaciones	63
Bibliografía	64
Anexo	66

Introducción

La Organización Mundial de la Salud mediante aviso oficial el 11 de marzo del 2020, declaró al Coronavirus COVID-19 como pandemia, posteriormente mediante Decreto Ejecutivo No.1017 el 16 de marzo, el Presidente de la República del Ecuador declaró el estado de excepción por la emergencia sanitaria inmediata en todo el territorio nacional, llevándose a cabo una cuarentena y se hizo evidente la limitación al acceso de los lugares de trabajo que no eran considerados como de extrema necesidad. Esto ocasionó que muchas personas se queden en sus casas debido a que su trabajo no reunía este prerrequisito de necesario, esta inactividad causó grandes pérdidas tanto el sector público como privado, ocasionando en este último una cadena de terminaciones laborales en virtud de la indebida aplicación de una norma del Código del Trabajo.

Pero meses después y con el Gobierno Central reactivando las actividades económicas de forma segregada a una semaforización, el poder legislativo se vio en la necesidad de crear una nueva ley de apoyo para diferentes sectores, estableciendo varias figuras jurídicas encaminadas a enfrentar las consecuencias económicas producto de la pandemia.

Uno de los capítulos es "Medidas para Apoyar la Sostenibilidad del Empleo"; Capítulo III, mediante el cual se encuentran figuras jurídicas como los acuerdos con finalidad de preservar y evitar despidos masivos, así como también acordar reducir la jornada laboral.

Este trabajo de investigación se precisará sobre las inconstitucionalidades de los "acuerdos de preservación de fuentes de trabajo". Por cuanto, debido a su aplicación, se estaría vulnerando la estabilidad laboral y demás derechos laborales establecidos en el ordenamiento jurídico laboral ecuatoriano.

Antecedentes

En China, la Comisión Municipal de Salud de Wuhan notificaron que en la ciudad mantenía un conglomerado caso de neumonía; la cual, se determinó que pudo ser causada por una nueva especie de pandemia provocada por el coronavirus.

Posterior, la Organización Mundial de la Salud establece que todos los equipos en las distintas regiones del país deben declarar el estado de emergencia para evitar que el brote se propague; mientras que, se establece una información a nivel internacional, la existencia del conglomerado caso de neumonía.

Al definirse el posible brote epidémico del nuevo virus, se establecieron recomendaciones por parte de la Organización Mundial de la Salud, a fin de que se tomen medidas para contrarrestar la influencia del virus a nivel continente y que exista una cultura de prevención y control de la infección respiratoria que se estaba transmitiendo por la región.

China, finalmente ante la preocupación de la transmisión del virus, hizo pública la secuencia genética del COVID-19; y, se oficializó casos en Tailandia. Lo que generó una conferencia del Órgano Internacional de la Salud donde se mencionó sobre los casos confirmados y el posible brote si no se toman medidas de precaución.

En Ecuador se reportó el primer caso del nuevo brote de coronavirus surgido de una mujer ecuatoriana que había arribado de España, reconocido por la autoridad sanitaria. El Estado ecuatoriano tuvo que implementar una serie de medidas para salvaguardar la vida de los habitantes del país, las cuales consistieron en: restricción de circulación peatonal y vehicular en las vías públicas, con la única posibilidad para adquirir alimentos, asistir a centro de salud, llegar al lugar de trabajo y volver al domicilio, trasladarse para cuidar a adultos mayores, abastecerse de combustibles.

Adicional, optaron por la suspensión de actividades comerciales de establecimientos que concentren más 30 personas con excepción de aquellos que desarrollen las actividades de: brindar servicios financieros, expendir artículos de primera necesidad, farmacéuticos, médicos, ortopédicos, suspensión de la actividad de restaurantes, restringir el servicio de alimentos.

Tras haberse decretado el estado de excepción por la emergencia sanitaria, el Estado tuvo la necesidad de generar medidas adicionales de prevención en materia laboral, con la finalidad de que los trabajadores puedan cumplir sus actividades laborales. Por ello, el Ministerio de Trabajo como órgano rector en materia de trabajo, expidió Acuerdos Ministeriales para regular la aplicación de las medidas emergentes durante la emergencia sanitaria; misma que sirvieron como fundamento para promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario por medio de la Asamblea Nacional.

Contexto histórico

Los rebotes en la historia sobre las inconstantes pandemias derivadas por la viruela, gripe y la fiebre amarilla se han convertido como un impacto a la salud de la región. Sin embargo, la distinción de un rebrote con una nueva pandemia es un problema para los registros de salubridad.

La peste negra en el siglo XIV en Europa, se hizo de forma recurrente porque aparecía en distintas temporadas en el año. Posterior, el más traumante rebrote de la gripe española en 1918-1919, fue considerado como la pandemia más dañina de la historia contemporánea.

Luego, el segundo brote de un virus cobro vida en la ciudad española provocando constante muertes, provocando enfermedades por vía respiratoria que se producía en espacios cerrados. Continuo a eso, el tercer brote, la peste negra estableció un gran impacto en el número de habitantes de la nación española.

Planteamiento del problema científico

La problemática de esta investigación radica en los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, puesto que dentro del enunciado normativo se establece una forma de aceptación involuntaria dentro de las condiciones mínimas de validez, art. 18 numeral 3 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 (de ahora en adelante se la denominará LOAH o nueva ley).

Por lo que, a criterio de la autora, esta disposición en cuanto a los acuerdos entre trabajadores y patronos se convertirá en una práctica abusiva e ilegal por parte de los empleadores para si la mayoría está de acuerdo, someter a la minoría que no está de acuerdo para que se ciñan a los acuerdos en contra de su voluntad.

Ahora bien, no se pretende desconocer la necesidad de los empleadores de modificar las condiciones contractuales entre su persona y el trabajador, pero lo que se busca con esta disposición normativa es crear una situación de indefensión del trabajador, más evidente cuando una de las condiciones de validez establece que cuando exista mayoría en una empresa respecto de los acuerdos, entonces estos serán obligatorios inclusive para la minoría que no estuvo de acuerdo (Asamblea Nacional, 2020), lo cual contradice su propio artículo 16, donde expresa que "El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador" (Asamblea Nacional, 2020). Entonces se crea este posible escenario donde por necesidad y temor la mayoría de los trabajadores se ven forzados a firmar estos acuerdos y las personas que no hayan firmados por encontrarse en desacuerdo se vean arrastrados por aquellos que si aceptaron las nuevas condiciones.

El resultado esperado con la presente investigación es presentar respuestas a los posibles escenarios que pueda ocasionar la aplicación de estos acuerdos y la evidente vulneración de derechos constitucionales.

Estos resultados se llegarán mediante el análisis y contraposición de la norma contenida en la nueva ley.

Pregunta problema

Para el presente proyecto de investigación jurídica se plantea la siguiente pregunta problema: ¿Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vulnera principios y derechos constitucionales en materia laboral?

Objetivos

Objetivo general

Realizar un estudio de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, precisando las posibles vulneraciones de principios y derechos constitucionales por la aplicación de los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo.

Objetivos específicos

- Analizar el contenido normativo de la LOAH, en cuanto a los derechos de las partes, las características de los acuerdos y los requisitos de validez.
- Implementar entrevistas a expertos labores respecto de los acuerdos implementados en la LOAH.
- Proponer una reforma a la LOAH, en materia de acuerdos laborales.

Justificación

La presente investigación y análisis es relevante por cuanto se busca informar sobre la vulneración de los derechos de los trabajadores, puesto que, sin la información necesaria prevista para este tipo de acuerdo y su falta de elementos probatorios para la defensa del trabajador, quien es la parte débil de la relación laboral, pueda a futuro impugnarse o anular dicho acuerdo.

Estos acuerdos ya son una realidad dentro del país por cuanto la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario entró en vigencia con su publicación en el

Registro Oficial, solo es cuestión de tiempo para que salga en los noticieros -pasado un año de vigencia de la ley- que los trabajadores salgan a las calles a reclamar por su liquidación justa.

Con un análisis crítico se puede llegar a la conclusión de cómo se puede modificar lo previsto en la Ley para que los trabajadores que por su libre voluntad o por ser forzados a aceptar condiciones en vista de sus necesidades, no sean objetos de abusos por sus empleadores y luego de terminar la relación laboral por el despido intempestivo, esto gocen de un derecho de igualdad a su liquidación.

Aspecto Innovador

Al ser una nueva instrucción jurídica creada por "necesidad" de la pandemia, no ha sido objeto de muchos estudios, algunos limitándose a la disposición interpretativa del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo y otras disposiciones que no afectan a los derechos de los trabajadores.

Este trabajo tiene como finalidad identificar las vulneraciones a los principios y derechos constitucionales, los posibles escenarios donde estas vulneraciones se harán evidente y las soluciones para esta normativa inconstitucional, que en su implementación dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano no afecte a la progresividad de los derechos de los trabajadores.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Definiciones de Derecho Laboral

Según Cueva (2006), el derecho laboral es una rama del derecho que atañe un conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan los derechos de quienes brinda su esfuerzo material e intelectual y aquellos que remuneran el servicio recibido a fin de lograr un equilibrio entre las personas que forman parte de las relaciones contractuales. (pág. 85)

El derecho obrero o del trabajo, no es una rama desprendida del derecho de la industrialización que marca el carácter social que se comprende por la regulación de las relaciones entre patrones y obreros que son consecuencia del contrato de trabajo y del mandato retribuido para mejorar las relaciones del proceso que se da en la relación del hombre que debe regular y controlar las reacciones materiales entre sí.

El derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo como a proteger, dignificar y que también buscan la reivindicación laboral. (Mancini, 2010)

El trabajo comprende tres momentos obligatorios, entre ellos la actividad útil del hombre o trabajo en su concepción natural, el objeto de trabajo y los instrumentos de producción donde el hombre actúa sobre el objeto de trabajo. La condición de la existencia humana se suministra por los medios necesarios para creación de un trabajo equitativo y productivo.

La connotación de la definición del trabajo ha variado por las actividades constante que han tenido los individuos por el esfuerzo personal e individual. Tiene un fin inmediato para la tutela de los trabajadores; y el otro fin mediato es la socialización de los instrumentos de la producción como un medio para finalizar las explotaciones de trabajo del hombre por el hombre. (Martínez, 2013)

La disciplina jurídica como primera fuente autónoma sirvió para realizar un aplicativo riguroso a las exigencias del vínculo entre el trabajo y

el derecho como un presupuesto que debe ser una valoración jurídica de las nociones del derecho de trabajo donde interviene la actividad humana. El sistema jurídico laboral contribuye a la consistencia de la autonomía del derecho basada en dos constructos fundamentales como, el orden público laboral y el sistema de fuentes formales.

El derecho de trabajo consiste con la idea de equilibrar los derechos de trabajadores y empleadores; dado que el capital como el trabajo tienen derecho a la subsistencia que se derivan de la prestación de un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario, con el fin de lograr un equilibrio y justicia social entre las partes de las relaciones contractuales de trabajo. (Gómez, 201)

Se maneja como una regla que protege al trabajador en su relación de trabajo subordinado que se sitúa a una desigualdad que le permite determinar cierta influencia sobre las condiciones de vida de las personas que forman parte de la relación contractual. Es la ciencia del derecho que regula las relaciones entre empresarios y trabajadores dentro de una empresa, que se encuentra dentro de un contexto socioeconómico

Es un conjunto de medidas de protección en beneficio de los más débiles entre el trabajador y empleador, limitándole su decisión o protección para los trabajadores contra el riesgo y el abuso. Surge como un compendio de normas públicas y privadas que buscan establecer las relaciones derivadas de la prestación libre y por cuenta ajena de un trabajo remunerado que se desarrolla dentro del ámbito de organización y dirección empresarial. (Salas, 2015)

El derecho de trabajo nace como un sentido de protección ante las constantes desigualdades de las relaciones contractuales laborales que se deriva de la fuerza social normativa que nace en las entidades profesionales que intervienen en los convenios colectivos. El derecho fundamental del trabajo tiene un particular interés sobre la libertad de trabajo y la prohibición de discriminación en materia laboral que perfecciona los mecanismos jurídicos de tutela.

Los principios y normas jurídicas que regula las relaciones que surgen del hecho social del trabajo dependiente entre el empleador y trabajador en base al amparo jurídico del Estado. Se constituye como una herramienta que sirve para velar y garantizar las relaciones contractuales que se generaron del contrato de trabajo. (Vélez, 2014)

El trabajo satisface sus necesidades de las sociedades, gente trabajadora mediante el salario de su trabajo realizado por sus recursos empleados en la prestación de un servicio personal subordinado e independiente que consiste en una técnica de arte, profesión u oficio. Se define por la imposición de una actividad prevista por la industria de la geografía que establece varios rangos de actividades.

1.1.1. Antecedentes del Derecho Laboral

La época colonial de los indígenas por los constantes abusos por parte de los españoles al arribar a sus tierras, se repartían a los indígenas para que trabajaran en sus parcelas; pero para justificar la relación entre los esclavos y españoles, se celebraban contratos en donde se le encomendaba el cuidado de un número de indígenas que debían educar y evangelizar; pero aquello no se cumplía sino que aprovechaban de ellos para que trabajaran largas jornadas de trabajo sin remuneración hasta que se provocara la muerte. (Jiménez, 2009)

Sin embargo, había actuación del rey de España para que no se obligara a trabajar a los indígenas, hasta que se elaboró un proyecto de ley denominada "Ley de Burgos", donde se prohibía el trabajo a menores de 8 años y de mujeres embarazadas, como el principal antecedente del derecho laboral actual.

Continuamente, se expidieron las leyes indias que establecían los derechos mínimos de los indígenas, reconociéndolos y sancionando la libertad del trabajo regulando el salario, prohibiciones de hacer descuentos en el pago de la remuneración, descanso en domingo, prohibición de

contratación para trasladarse de su lugar de residencia, a dar cuidados de salud a aquellos indígenas que encontraban enfermos y la prohibición de hacerlos rebajar en ambientes salubres y peligrosos. (González, 2014)

La desigualdad entre los hombres y el contrato social desde la concepción política y jurídica del individualismo; dado que el hombre por naturaleza libres e iguales y deben de actuar dentro de la sociedad para mantener un estado de idéntica libertad de derechos; pero con el dominio que tenía el hombre sobre el hombre.

En Inglaterra, a finales del siglo XVIII cuando comenzó la Revolución Industrial que se extendió al resto del continente europeo, hasta condensarse en toda la región. Mediante el inicio de esta revolución se utilizó nuevas máquinas y dio apertura para la creación de fábricas con grandes factores de producción que desplazó a los talleres artesanales de la época por aquellas fábricas que implementaron el proceso de industrialización. (Balbín, 2014)

Los empresarios frente a los trabajadores y la falta de consideración que tenían los primeros, crearon grandes abusos hacia la gente trabajadora, donde sufría incontables daños a su condición de vida que comenzaba a trabajar horas extras que superaban 15 horas diarias sin ser remunerado correctamente y bajo un ambiente insalubre para los trabajadores.

Tiempo después, las constantes exigencias sobre la regulación de las relaciones laborales comenzaron a considerarse las relaciones jurídicas especiales a partir de la segunda mitad del siglo XIX, adjuntándose las primeras leyes que se promulgaron por razones del orden público, políticas o de justicia social que alteró la conciencia y sensibilidad social. Debido a ellos, se empezaron a crear sindicatos, que se encargaban de hacer cumplir las mejores condiciones de trabajo. (Montoya, 2014)

En España, entre 1919 y 1931 se dictó una legislación obrera importante donde se promulgó los primeros códigos de trabajo que se

consideraron como parte de la disciplina autónoma. A continuación, en 1980 se promulgó la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que contienen las regulaciones básicas de las relaciones laborales en España.

En 1995 se aprobó el texto de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que contiene las modificaciones introducidas en la en la ley, así como el compendio de otras disposiciones legales; la ley ha sufrido constantes cambios para adaptarse a las situaciones económicas y sociales de cada momento. (Montoya, 2014)

Luego de la intervención de cada región, sector de las naciones para actuar en defensa de los derechos de los trabajadores y empleadores, reconociendo y exigiendo entre ellos las garantías de respeto y consideración por sus condiciones de vida y una relación de equidad de trabajo, social y política.

La declaración de los derechos sociales como fuente del derecho agrario y del derecho de trabajo como un grito de rebeldía del hombre, como un sufrimiento del campo de justicia que actuó en el combate de la revolución en el campo laboral como una forma distinta para la aplicación de la base de justicia generada de las relaciones entre los hombres y el trabajo. (Díaz, 2017)

El nuevo derecho es el conjunto de las normas jurídicas de índole estatal o autónomas que regulan las situaciones jurídicas de las personas directamente interesadas en la relación de trabajo dependiente entre trabajadores, empleadores o de cualquier otro modo donde las personas actúan con relación al trabajo entre ellos.

Se configuraron como normas jurídicas que atienden a la clase trabajadora como una forma de regular las relaciones de trabajo entre patrones y obreros que surge por el objeto del contrato de trabajo que mencionan su relación contractual.

1.2. Definiciones de Trabajador

El trabajador es aquella persona que forma parte de la relación laboral que presta un servicio a otra de diversas maneras: obrero, operarios, asalariado, jornalero, entre otros. Se lo reconoce como la parte más débil de la relación laboral, dado que se mantiene subordinado a otra persona, quien debe brindar las mejores condiciones para la realización del servicio. (Córdova, 2017)

Es la persona física que presta a otra, ya sea física o moral, un trabajo personal subordinado, que es una actividad humana de carácter intelectual o material, pero independiente del grado de preparación técnica requerido por la profesión u oficio que presta su servicio de forma física.

Es el sujeto físico de la relación que no puede ser considerado una persona física o moral; este individuo real es quien presta un servicio a otra persona física, jurídica o moral, El ser humano es el cargado de enseñar y dar todos los conocimientos adquiridos durante la experiencia o la propia academia para su trabajo sea valorado.

El trabajo que realizan es el desempeño por la propia persona de forma personal y no por un intermediario o un conducto de otras personas. Adicional, su prestación de servicio se da bajo un estado de subordinación de un patrón u otra persona que asigne su trabajo, y ante quien deben responder en todo lo concerniente al trabajo.

1.2.1. Obligaciones del trabajador

Los trabajadores deben cumplir con las obligaciones que se dividen en dar, de hacer, de no hacer y complejas. En cuanto a obligaciones dar, esto se constituye en el acto de restituir a los empleadores la materia no utilizada y tener un debido cuidado y conservación de las herramientas que se les haya otorgado para la realización del trabajo. (Analuiza, 2017)

Las obligaciones de hacer consisten en realizar una tarea con probidad de acuerdo a lo pactado, y dar aviso inmediato al patrón sobre las causas injustificadas que le impidan concurrir a su trabajo, prestar auxilios

en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón.

Deberán integrar los organismos que establece la ley; poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento; comunicar al patrón o a sus representantes las deficiencias que advierten que se hagan los daños o perjuicios a los intereses y vidas de los compañeros.

Las obligaciones de no hacer consisten en guardar escrupulosamente los secretos comerciales y empresariales que se dedican al ejercicio continuo del trabajo de la empresa; ejecutar cualquier acto que pueda poner en peligro su propia seguridad; faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón, sustraer útiles de trabajo o recursos que formen parte del trabajo que desempeñan; presentarse al trabajo en un estado de embriaguez o bajo influencia de narcótico o droga e incluso, portar armas de cualquier clase durante las horas de trabajo.

1.3. Definiciones de Empleador

Es la persona que recibe los servicios del trabajador, usa esa prestación de servicio para cubrir sus necesidades y de esa forma, da una plaza de empleo. Se la considera como empleador, patrón e incluso, empresario. Mantiene distintas denominaciones, pero es quien se manifiesta como persona física o moral que requiere la prestación de los servicios de uno o varios trabajadores. (González, 2014)

La persona denominada empleador puede ser aquella persona física que tiene personalidad jurídica para contratar y requiere que ciertos sujetos presten sus servicios para cumplimiento de su objeto social; y se encuentra sujeta a derechos y obligaciones que adquiere la calidad de patrón.

1.3.1. Obligaciones del empleador

Las obligaciones son ideas sociales que se encuentran en una estructura determinada que se surgen de un contrato de origen social donde se definen parámetros de actuaciones en razón del trabajo que no

puede ser parte de la libre voluntad de las partes que componen la relación laboral; mediante disposiciones legales sujetas entre el patrón y trabajador. (Jiménez, 2009)

El patrón tiene a su cargo, obligaciones simples y obligaciones complejas que se subdividen; las obligaciones simples se dividen en dar, hacer, no hacer o tolerar. La obligación de dar consiste en pagar a los trabajadores los salarios e indemnizaciones conforme los dispone la norma vigente; proporcionar recursos útiles y necesarios para la ejecución del trabajo de buena calidad siempre que no se hayan comprometido a utilizar herramientas de su propio recurso; sin tener que pedir indemnización por el desgaste de las herramientas brindadas al trabajador.

Adicional, debe proporcionar un espacio seguro para que se realice los trabajos pertenecientes a la prestación del servicio del trabajador; mantener un ambiente seguro y suficiente para desarrollen el trabajo sin que sus propios establecimientos. Dentro de las obligaciones que tiene el empleador es dar a sus trabajadores medicamentos y un espacio sanitario para cubrir las enfermedades tropicales o endémicas cuando tengan un peligro que impida realizar su trabajo.

La obligación de hacer consiste en dar días para constancia de los días trabajados relativos a sus servicios para iniciar el trabajo o separarse del mismo. Establecer en todos los lugares visibles y posibles los reglamentos e instructivos de seguridad e higiene de la compañía para conocimiento de los trabajadores. Participar en la formación y funcionamiento de las comisiones que forman parte de cada centro de trabajo. (Reynoso, 2001)

La obligación de no hacer consiste en una prohibición del empleador para guardar a los trabajadores una debida consideración por el mal trato de palabra u obra; negarse a aceptar trabajadores por razones de edad o de sexo, exigir a los trabajadores que se afilien o retiren del grupo de sindicato o agrupación según la decisión del empleador; ejecutar actos que restrinjan a los trabajadores los derechos que le otorga la ley.

Entre ellos, emplear el sistema de poner en el índice a los trabajadores que se separen o sean separados del trabajo para que no realice dicha ocupación a la que fue asignada. Exigir que no se porten armas en el interior de los establecimientos ni ellos, a su vez, ser ejemplo de buen respeto y control para que no se presenten en el trabajo en esta de embriaguez. (Reynoso, 2001)

Adicional, deben de consentir las inspecciones y vigilancias de las autoridades laborales para cerciorarse del cumplimiento de las normas de trabajo y, darles los informes que soliciten para que realice sus funciones indispensables; así también, permitir ausencia de los trabajadores por cuestiones de caso fortuito o fuerza mayor; siempre que avise con oportunidad debida y que el número ausente de trabajadores no limita el desarrollo habitual del trabajo.

Las obligaciones complejas hacen referencia a las que se imponen por el empleador para que se cumplan las disposiciones de las normas establecidas en la empresa; proporcionar capacitaciones del personal; instalar medidas de seguridad, higiene en cada lugar donde se realizan las operaciones laborales por los trabajadores para prevenir cualquier riesgo de trabajo y perjuicios al trabajador; fomentar las actividades culturales y deporte de los trabajadores proporcionándoles útiles y equipos indispensables a la hora de la ejecución del trabajo.

1.4. Contrato laboral

El artículo 8 del Código del Trabajo establece el concepto del contrato individual como el convenio por el cual las personas se comprometen con otras (empleadores, patronos, y afines), para brindar servicios personales y lícitos, con relación de dependencia a cambio de una remuneración pactada.

Entendiéndose que, el contrato de trabajo es un convenio celebrado entre dos personas; en el que uno de ellos, se obliga con otra a realizar o prestar un servicio personal en donde se provea los recursos materiales y

personales para la ejecución de una obra que beneficie a la otra persona, quien ordena que se ejecute dichas funciones u obra.

El contrato de trabajo consiste en un acto que obliga a las partes a prestar el servicio convenido por el tiempo que fije la ley; sin poder exceder el límite fijado en perjuicio del trabajador o ante la renuncia, pérdida o menoscaba de cualquier de los derechos políticos o civiles. (Terán, 2010)

Consiste en el contrato donde una persona se obliga con otra a prestar un trabajo, personal subordinado, mediante el pago de un salario. El contrato surte efectos legales, independiente de que por culpa del patrón no se lleve a cabo la prestación del servicio. Da la obligación de prestar un trabajo personal subordinado a otra persona y pagar un salario.

Conserva ciertas características que lo compone como ser bilateral; es decir, genera obligaciones para ambas partes contratantes; contrato dirigido que establece limitantes mínimos y máximos como la jornada de trabajo, la remuneración, entre otros.

El trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, realizado con independencia del grado de dificultad y preparación técnica que sea demandada por su oficio o profesión. Debe de realizarse de manera personal; sin que lo realice un tercero o intermediario que no originó el nacimiento de la obligación contractual. (Martrus, 2010)

De las obligaciones contractuales generadas por el contrato existe una subordinación e independencia, que no significa estar en todo momento sobre el empleador, pero sí se encuentra el trabajador subordinado al trabajo para el que fue contratado. Además, por ese trabajo realizado recibirá una remuneración por parte del empleador, lo cual constituye la obligación del empleador y el derecho de los trabajadores de una retribución por la prestación de servicios, físicos o intelectuales contratados.

El contrato de trabajo puede ser condicionado por las partes contratantes; limitando los derechos y obligaciones de las partes; se lo

considera a tiempo determinado, especificando la duración del contrato en el que, el trabajador le prestará su servicio al empleador; tiempo indeterminado; donde no se especifica un tiempo de duración del servicio porque está sujeto a voluntad unilateral de las partes por algunas de las condiciones establecidas en la ley para la terminación del contrato.

Incluso el tiempo puede definirse por una obra determinada o una función indeterminada, dentro de una temporada definida, eventual. El contrato expresa al trabajador que el trabajo será por una obra en específico o varias obras que tengan que elaborar una serie de ejecución de trabajo por una temporada especial para el giro de negocio o por una vacante por cubrir por un periodo de tiempo

El contrato de trabajo se aplica por una serie de principios que consisten en la; irrenunciabilidad de derechos, donde los trabajadores no pueden disponer ampliamente sobre los preceptos que se establecen por disposiciones legales, el derecho imperativo o necesario que es indispensable por el convenio establecido entre las partes contractuales. (Martrus, 2010)

El *in dubio pro operario* trata de que siempre que la norma tenga vacíos legales y se deba interpretar se lo hará en el sentido más beneficioso para el trabajador. Si hay un conflicto entre las normas resolverán aplicando la ley que más favorezca al trabajador. La condición más beneficiosa que supone el trabajador es que se establecerá los derechos con carácter general bajo las condiciones menos favorables que las establecidas a título individual.

Adicional, se aplica el principio de territorialidad que consiste en que las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, a falta de sometimiento expreso de las partes, le es de aplicación directa, las disposiciones legales nacionales del lugar donde se aplicó la prestación de servicios.

El contrato celebrado por el acuerdo de voluntades entre el trabajador y empleador, se compromete el primero a prestar sus servicios

por cuenta ajena, bajo la dirección o control de una entidad de la persona jurídica o física que la contrata a cambio de una retribución por los servicios brindados.

1.4.1. Tipos de contratos laborales

Los contratos de trabajo se dividen en distintas clasificaciones, entre ellas: contrato individual, contrato colectivo y contrato de ley. El contrato individual de trabajo, indistintamente su forma o denominación, es aquel que una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado mediante el pago de un salario; puede ser verbal o escrito, es decir, es un contrato celebrado de persona a personal con las prescripciones mínimas establecidas en la ley.

Las condiciones del trabajo se aplican por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables; el cual debe de especificar cada una de las partes de la relación contractual, incluyendo las obligaciones del trabajador y empleador, como los días de vacaciones. Si no se establecen las indicaciones por escrito, no significa que el trabajador estará privado de los derechos que le corresponde.

El contrato colectivo tiene el objeto de establecer las condiciones según las estipuladas para el cumplimiento efectivo del trabajo en varios o un establecimiento. Las características que lo componen establecen que debe de celebrarse por escrito bajo la condición de nulidad; y se repartirá a las partes contratantes y se llevará un control o registro bajo el órgano encargo del departamento. (Ritcher, 2012)

Mientras que, el contrato de ley es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y varios sindicatos de patronos con el objeto de establecer condiciones bajo las cuales se debe prestar el servicio personal o intelectual en una rama determinada de la industria. Pueden celebrarse bajo las disposiciones de la ley sin establecerse condiciones

menos favorables para el trabajador o contrarias a la norma jurídica, siempre respetándose el mutuo acuerdo de las partes intervinientes.

Entendiéndose qué, el contrato individual es aquel que actúa en virtud en que la persona se obliga a prestar a otra, un servicio personal subordinado, mediante una retribución convenida y; contrato colectivo es un convenio realizado entre sindicatos de trabajadores y patrones, con el objeto de establecer condiciones de equidad entre las partes para aplicarse a los distintos establecimientos de la empresa.

Convirtiendo el convenio de las partes como un pacto que define los límites de las partes que se originan de la relación laboral. Adicional, se reconoce a las personas el derecho para decidir su capacidad de trabajo en un entorno libre sin un sometimiento a condiciones ajenas a su voluntad.

1.4.2. Terminación del contrato laboral

La terminación de las relaciones de trabajo consiste en la disolución de las relaciones de trabajo que se crean como consecuencia de un hecho independiente a la voluntad de los trabajadores o de los empleadores o por el mutuo acuerdo entre ellos. (Valencia, 2014)

Por lo general, siempre se condicionan a la responsabilidad del trabajador como del empleador que actúa como motivo de la prestación del trabajo. Sin embargo, de las obligaciones que tienen los trabajadores, el no cumplir con una de ellas como parte de su prestación de servicio, actualmente se encuentra en una situación de despido.

Dándose a entender que, la terminación del contrato de trabajo, se refleja por un acto voluntario unilateral o bilateral que declara la terminación de la relación laboral creada entre las partes; ya sea por disposición del empleador o por el trabajador.

1.4.3. Causales de terminación del contrato laboral

Las disoluciones de las relaciones de trabajo se dan por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho independiente de la voluntad de los trabajadores o de los empleadores,

quienes hacen imposible la continuación de la ejecución normal de su trabajo.

Otras formas de terminar la relación contractual de trabajo son; por la muerte del trabajador, la terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital, la incapacidad física o mental o inhabilidad que manifiesta el trabajador que imposibilite la prestación del trabajo y otras, establecidas por la ley. (Dominguez, 2009)

Por mutuo acuerdo de las partes, se entiende como aquella renuncia del trabajador a su trabajo antes de fijarse su fecha de culminación del trabajo o por un hecho ajeno que interrumpe el continuo trabajo diario. Considerando que, la renuncia no es un convenio ni una liquidación, por lo que no requiere una ratificación por una autoridad judicial.

Sin embargo, también existe los despidos ejercidos del empleador hacia el trabajador por el incurrimento de una falta dentro de las obligaciones en el trabajo establecida en la ley o el reglamento de la compañía; estas se dan por escrito como una forma de coacción hacia el trabajador para que renuncie y se establezca una indemnización por debajo de lo que dispone la ley. (Dominguez, 2009)

La muerte del trabajador consiste en una causa natural de la terminación de la relación laboral; en donde la persona física que presta el servicio ya no existe, y considerando que el trabajo mantiene una característica particular que personalísima que permite e imposibilita la realización del trabajo habitual.

La terminación de la obra, por el vencimiento del término o inversión del capital, pierden los componentes que generó el contrato de obra, misma que al estar agotada no hay una relación contractual y las obligaciones generadas entre las partes, se extingue conforme estipulación contractual.

De igual manera, está la incapacidad física o mental que inhabilita al trabajador para que realice la prestación del trabajo, dado que el trabajo a

ejecutar debe ser personal y la persona con quien se contrató ya puede ejecutar el trabajo, la relación se dará por terminada.

1.5. Lineamientos en materia laboral por parte del gobierno en épocas de pandemia

El Código del Trabajo en el artículo 47.1 establece casos excepcionales de las jornadas de trabajo, los cuales se realizarán previo acuerdos laborales, estas jornadas consisten en un tiempo de seis meses con renovación por seis meses por una sola ocasión, en el cual la jornada se disminuirá por un tiempo no menor a treinta horas a la semana. (Asamblea Nacional, 2019)

En caso de despidos, las correspondientes liquidaciones se realizarán tomando en cuenta la última remuneración que recibió el trabajador antes del ajuste de horarios, además la aportación se la realizará tomando en cuenta las 8 horas, más no las horas trabajadas bajo reducción de la jornada laboral.

El artículo 60 del Acuerdo Ministerial No. 2020-77 respecto a la recuperación de horas de trabajo, establece parámetros cuando existan escenarios de causas accidentales o imprevistas, fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de patronos y empleados, que se interrumpiese el trabajo, el empleador abonará la remuneración, sin perjuicio de las reglas siguientes:

- 1. El empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido aumentando hasta por 3 horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago del recargo.*
- 2. Dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean equivalentes por el número y el monto de la remuneración, a las del período de interrupción.*
- 3. Si el empleador tuviese a los trabajadores en el establecimiento o fábrica hasta que se renueven las labores, perderá el derecho a la recuperación del tiempo perdido, a menos que pague el*

recargo sobre la remuneración correspondiente a las horas suplementarias.

- 4. El trabajador que no quisiere sujetarse al trabajo suplementario, devolverá al empleador lo que hubiese recibido por la remuneración correspondiente al tiempo de la interrupción. Y,*
- 5. La recuperación del tiempo perdido solo podrá exigirse a los trabajadores previa autorización del inspector del trabajo, ante el cual el empleador elevará una solicitud detallando la fecha y causa de la interrupción, el número de horas que duró, las remuneraciones pagadas, las modificaciones que hubiesen de hacerse en el horario, así como el número y determinación de las personas a quienes se deba aplicar el recargo de tiempo. (pág. 4)*

La recuperación de la jornada laboral operará hasta 3 horas diarias en los días subsiguientes a la terminación de la emergencia sanitaria, sin obligación de pago por recargo alguno. El tiempo de recuperación será equivalente al monto de la remuneración pagada por el empleador.

No procede la recuperación cuando el empleador mantuviese a los trabajadores en el lugar de trabajo, aun cuando no realicen actividad alguna. En caso que el trabajador no se acogiese a la jornada de recuperación, éste está en la obligación de devolver al empleador la remuneración correspondiente al tiempo de interrupción. La recuperación de jornada laboral procederá únicamente con autorización de la autoridad de trabajo competente.

Adicional, se emitió el Decreto Ejecutivo No. 1017 de fecha 16 de marzo de 2020 que declara el estado de excepción por calamidad pública, establece en el artículo 6, el cual trata sobre el desarrollo de la jornada laboral, el cual dispone lo siguiente:

- 1. Se procede a suspender la jornada de trabajo de manera presencial del 17 y 24 de marzo de 2020, para todos los trabajadores de los*

sectores públicos y privados. El Comité de Operaciones de Emergencias Nacional (COE) puede dar prórroga a los días de suspensión de labores. Los servidores públicos y empleados en general que su actividad lo permita, se acogerán al teletrabajo en todo el territorio nacional conforme el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-076 del 12 de marzo de 2020, para lo cual las máximas autoridades institucionales organizarán las correspondientes acciones.

- 2. Durante el lapso de suspensión de la jornada presencial de trabajo, podrán mantener la jornada laboral presencial los servicios públicos básicos, tales como salud, víveres, seguridad, entre otros para combatir la propagación del virus COVID – 19.*

De esto se interpreta que seguirán funcionando industrias, cadenas comerciales de alimentación, salud y cualquier otro comercio o establecimiento que brinden servicios de primera necesidad, plataformas digitales que realicen entregas a domicilio, además de las empresas que brinden servicios de telecomunicaciones.

Por otro lado, la reducción de la jornada laboral requiere de un acuerdo previo entre empleadores y trabajadores. Sin perjuicio de ello, el empleador debe contar con autorización del Ministerio del Trabajo; siguiendo ciertos parámetros los cuales indican que, la jornada reducida no puede ser menor a 30 horas semanales.

El empleador no puede distribuir dividendos respecto de los ejercicios económicos cuando realiza un acuerdo de modificación de la jornada laboral. Las horas no laboradas mientras dure la emergencia sanitaria, son recuperables una vez superada ésta. (Solaz, 2020)

Las aportaciones a la seguridad social que le corresponden al empleador deben pagarse sobre 8 horas diarias de trabajo, sin perjuicio de la reducción en la jornada. En caso de que, durante la reducción de jornada laboral se produjesen despidos intempestivos, la indemnización respectiva

se calculará sobre la última remuneración del trabajador previa al ajuste de la jornada.

En caso de existir la posibilidad de modificar emergentemente la jornada de trabajo, esto es con la inclusión de labores los días, cuando existan circunstancias de fuerza mayor (COVID 19), que pongan en peligro el establecimiento del empleador. En estos casos no es necesaria la autorización previa del inspector del trabajo, pero debe ser comunicado dentro de las 24 horas siguientes a la circunstancia que motivó la modificación de la jornada laboral. (Ministerio del Trabajo, 2020)

En aquellos casos en los cuales no sea posible continuar con la actividad; podrán acogerse al teletrabajo; o en su defecto, se puede aplicar la reducción o modificación de la jornada laboral. El patrono puede disponer bajo su voluntad la suspensión emergente de la jornada laboral, lo cual no significa dar por terminada la relación de trabajo.

La figura de la suspensión por otra parte significa también que se deben recuperar esas horas cuando se termine la emergencia sanitaria, con todos los derechos y obligaciones vigentes antes del inicio de la suspensión. La recuperación procede en similares términos a los expuestos en el numeral 3 precedente. No obstante, para el caso de suspensión de jornada laboral, la recuperación puede darse también hasta por 4 horas los días sábados.

El registro para la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada de trabajo, en cualquiera de los casos referidos en los acápites anteriores, el empleador debe proceder con el registro de la modalidad optada, en el Sistema Único de Trabajo.

El teletrabajo aplicado en las entidades del sector privado deberá acogerse a esta modalidad realizando el respectivo registro en el Sistema Único de Trabajo. Adicionalmente, los trabajadores en período de cuarentena o aislamiento, previo acuerdo entre empleador y trabajadores, puede optar por el teletrabajo; imputar a vacaciones el tiempo de

aislamiento; o, suspensión de la jornada laboral. (Ministerio del Trabajo, 2020)

La terminación de la relación laboral, conforme las disposiciones del Código del Trabajo en materia de terminación de la relación laboral se encuentran plenamente vigentes. Y, la suspensión de la jornada laboral presencial, puede ser empleada por la modalidad de teletrabajo; o suspensión emergente de la jornada laboral.

El artículo 73 del Código del Trabajo, establece el período de vacaciones de sus trabajadores, que debe ser comunicado a los trabajadores por el empleador con 3 de meses de anticipación. Por lo tanto, el imputar el período de suspensión de la jornada laboral a vacaciones, necesariamente deberá ser acordado por escrito entre empleador y trabajadores. La decisión unilateral del empleador de otorgar vacaciones a sus trabajadores violenta la norma legal en cita.

1.6. Estudio del Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 077

Este acuerdo que tiene fecha de ser expedido el 15 de marzo de 2020, determinó las directrices para la aplicación de modificaciones a la jornada de trabajo en el tiempo de duración de la emergencia sanitaria.

Una de las directrices más significativas se encuentra en el artículo 4 de dicho acuerdo ministerial, en el cual se pacta la disminución de la jornada laboral por un tiempo de 6 meses con renovación por 6 meses más por una única ocasión, acorde al Art. 47.1 del Código del Trabajo.

El registro y autorización de la reducción emergente de la jornada, con motivo de la declaratoria de emergencia sanitaria será el descrito en el artículo 8 el cual indica que primero se debe solicitar en el Sistema Único de Trabajo (SUT), luego la autoridad de trabajo aprueba la autorización, para que el empleador finalmente comunique al trabajador.

Mientras dure la emergencia sanitaria en atención al artículo 52 del Código del Trabajo, se puede modificar la jornada laboral emergente.

La recuperación de estas horas se realizará una vez finalizada la declaratoria de emergencia sanitaria, de acuerdo a lo determinado por el empleador determinará la forma y horario de recuperación, hasta por 3 horas diarias y/o dispondrá que se labore hasta 4 horas los días sábados, para recuperar la suspensión emergente de la jornada laboral.

La recuperación no se realizará cuando los trabajadores hayan sido requeridos por el empleador dentro del período de suspensión emergente de la jornada, así no hayan podido ejecutar las actividades.

1.7. Estudio del Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 080

El Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-080 consiste en implementar nuevas directrices para el sector privado, respecto a la jornada laboral durante la declaratoria de la emergencia sanitaria por el coronavirus, la cual indica las modificaciones atribuirle a la jornada de trabajo. (Ministerio de Trabajo, 2020)

Las modificaciones tienen intrínseca la responsabilidad del empleador para garantizar el descanso al trabajador por días consecutivos. En caso de suspenderse la jornada de trabajo, se realizará la recuperación por 12 horas señales, además, hasta por 8 horas los sábados. Entendiéndose que, la modificación de trabajo implica que las 8 horas diarias y 40 semanales.

Las condiciones establecidas para la implementación de la modificación a la jornada consisten en precautelar las actividades o producción de la actividad económica; modificación de manera emergente incluye días sábados y domingos, tomando en consideración el artículo 52 del Código del Trabajo, no deben violentar la normativa sobre jornada laboral; además, garantizar el descanso del trabajador por dos días consecutivos. (Ministerio de Trabajo, 2020)

Se da la opción de modificar la jornada laboral con la inclusión de sábados y domingos, siempre que cumplan los requisitos de la normativa laboral.

Es necesario no violentar lo estipulado sobre la jornada máxima, conforme el beneficio de la ley preestablecida; mientras que, la garantía de descanso de 48 horas la debe garantizar el empleador como una obligación del empleador.

El empleador y trabajador, de común acuerdo podrá establecer un calendario de pago para la remuneración que durará por el tiempo que se mantiene la suspensión emergente de la jornada de trabajo, considerándose que la remuneración de los trabajadores es irrenunciable.

1.8. Aplicación del despido intempestivo por caso fortuito o fuerza mayor

La garantía del derecho supremo a la salud, vida, empleo se ha adoptado en las medidas de prevención para evitar la propagación masiva de la pandemia y de las situaciones económicas que deterioren el empleo. Se establecieron alternativas de carácter no presencial para que los servidores públicos y trabajadores puedan ejecutar sus funciones desde el domicilio. En caso de no ser posible la adecuación se procederá a reducir, modificar o suspender a sus actividades laborales.

El Código del Trabajo en su artículo 169 establece taxativamente nueve (9) causales para la terminación del contrato laboral, de las cuales, las más frecuentes son los numerales: 2. Por acuerdo de las partes; 7. Por voluntad del empleador, entendiéndose como despido, trayendo consigo la indemnización por despido intempestivo; o, por visto bueno considerando las causales del artículo 172; y, 9. Por voluntad del trabajador, presentando el desahucio. (Asamblea Nacional, 2019)

No obstante, tras la emergencia sanitaria, muchos empleadores han recurrido a una de las poco comunes causales de terminación de la relación laboral debido a que no se debe cancelar indemnización por despido intempestivo, esto es, la causal del numeral 6, por caso fortuito o fuerza mayor.

Se entiende por caso fortuito o fuerza mayor al imprevisto a que no es posible resistir, como un hecho propio de la naturaleza, es decir, maremoto, terremoto, aludes, y afines. La fuerza mayor consiste en una imposibilidad derivada del hombre, mientras que, el caso fortuito se desarrolla por la propia naturaleza. En ambos casos, se producirá efectos liberatorios y el hecho debe ser imprevisible e irresistible.

Los requisitos para alegarse que el empleador pueda dar por terminada la relación laboral deben ser; inimputabilidad que surgen por los hechos suscitados que no provienen de manera directa ni indirecta de la culpa o error que se alega. (Santos, 2020)

Ahora bien, en cuanto a la imprevisibilidad significan cuestiones o hechos que no están bajo la conducta adecuada del empleador y a las circunstancias que con justa razón se haya podido pronosticar o predecir para evitar el riesgo. El presupuesto se configura cuando a pesar de haber mitigado los riesgos, las consecuencias del hecho producen menoscabos más de los esperados.

La irresistibilidad se refiere a la imposibilidad por parte del empleador la resistencia o superación del hecho que generó el daño.

La causal de caso fortuito y fuerza mayor para dar por terminado la relación laboral, sin que antes de ser cumplida se establezcan con los elementos desarrollados en la figura jurídica de despido intempestivo que tienen la obligación de indemnizar a sus trabajadores sin que se establezcan medidas que evite posibles desvinculaciones de los trabajadores con discapacidad y no vulnere la protección especial de estabilidad laboral que gozan los trabajadores.

Cuando el empleador desvincula al trabajador usando la causal de fuerza mayor y no justifica la imposibilidad de trabajar, esa desvinculación se convierte en despido intempestivo, lo que genera el beneficio de ley para su indemnización por abuso de causal.

Dicho numeral considera como caso fortuito o fuerza mayor los siguientes casos que pueden imposibilitar el trabajo tales como incendios, explosiones, cuestiones relacionadas con la naturaleza entre otros que no se puedan predecir. (Asamblea Nacional, 2019)

La pandemia del coronavirus es inimputable porque proviene de un hecho externo que no es ejercido por el empleador; es imprevisible porque no pudo ser pensado dentro de las precauciones normales para cada actividad; finalmente, es resistible a menos que el empleador haya demostrado haber realizado todos los esfuerzos para superar los daños ocasionados.

Aquella interpretación equívoca en la que se basaron muchos empleadores para desvincular a sus trabajadores, violando y despojándolos del derecho al correspondiente pago de la indemnización por despido intempestivo, trajo como consecuencia que la LOAH cree una disposición interpretativa “única”, en la cual solo se llega a este tipo de causal cuando cese de forma definitivas las actividades del empleador. (Asamblea Nacional, 2019)

La imposibilidad a la que se refiere la ley abarca tanto los medios físicos habituales como por medios alternativos o telemáticos que permitan su ejecución. En tan solo esos casos, una vez que la empresa cese de manera definitiva su actividad económica y aquello se pueda corroborar, podrá el empleador terminar su relación laboral bajo la causal el numeral 6 del artículo 168.

1.9. Antecedentes de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

La pandemia del virus COVID – 19 declarada por la Organización Mundial de la Salud a nivel internacional provocó que se apliquen medidas de prevención en cada región para que se pueda contrarrestar el contagio. Por tal motivo, el estado ecuatoriano mediante el Decreto Ejecutivo No. 1017, declaró el estado de excepción debido a la calamidad pública en todo el territorio, para controlar y garantizar los derechos de las personas ante la inminente presencia del virus, restringiéndose la libertad de tránsito y

movilidad, evitando que se ejecuten los actos de trabajo cotidianos y sometiendo a todo el territorio a un aislamiento obligatorio.

A fin de cumplir con las actividades laborales usuales y no paralizar la economía del país; a pesar del aislamiento preventivo obligatorio debido a la pandemia del COVID – 19, se tomaron medidas para aplicar mecanismos efectivos que garanticen la salud y vida de los ciudadanos.

Dentro de estas medidas se encuentra acogerse al ejercicio de las atribuciones que le confiere la norma constitucional y la norma orgánica de trabajo a los empleadores y trabajadores, eso permite la modificación de ciertos preceptos de la jornada laboral durante la de emergencia sanitaria, contenidas en el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077, en adelante “Acuerdo Ministerial 077”. (Ministerio del Trabajo, 2020)

Estas medidas facultan al empleador tras previa autorización del Ministerio de Trabajo, disminuir, modificar o suspender de manera emergente la jornada laboral de sus trabajadores; o, acogerse a la modalidad del teletrabajo.

Posteriormente, mediante acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-080, se reformó el Acuerdo Ministerial 077, respecto a las directrices que se expidieron para la aplicación de los ajustes a la jornada laboral, en especial, con relación a la modificación y a la recuperación de horas de la suspensión.

Con fecha 22 de junio de 2020 se publicó en el Registro Oficial No. 229, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH), la cual adopta disposiciones reformativas a lo establecido ya por los Acuerdos Ministeriales emanados por el Ministerio del Trabajo, y al Código del Trabajo, de la que se desprenden las nuevas medidas para la estabilidad laboral de los trabajadores.

1.10. Acuerdos en materia laboral en la práctica, en épocas de pandemia.

Tras la afectación sanitaria mundial, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dispuso que, con el fin de velar por la seguridad de las personas, la sostenibilidad de las empresas y puestos de trabajo, se establezcan acuerdos para la cooperación entre empleador y trabajador; por tal motivo, los acuerdos económicos han sido la vía por la cual, el Ecuador ha procurado salvaguardar la sostenibilidad laboral.

La LOAH (Asamblea Nacional, 2020) estableció acuerdos para preservar las fuentes de trabajo, donde tanto el trabajador y empleador podrán proponerlo y modificar las condiciones económicas del contrato de trabajo preestablecido de la relación laboral; respecto a la jornada que puede ser completa o parcial y el salario en base a la jornada reducida.

Entendiéndose al acuerdo, como un contrato accesorio al principal mediante un *adendum modificatorio* que permitirá ajustar o modificar las nuevas condiciones en las que se va ajustar la relación laboral entre el trabajador y empleador para que se conserve sin necesidad de terminarla.

El acuerdo debe ser consensual y voluntario donde el empleador debe presentar un detalle de forma clara y completa para que no exista arbitrariedad en el proceso de decisión y, el trabajador pueda suscribir el contrato en base a una decisión informada que se ajustará a las necesidades de la fuente de trabajo para la estabilidad de los trabajadores y del empleador, cumpliendo los elementos esenciales del contrato. El contrato especial emergente es la nueva figura jurídica que trae consigo la LOAH, contemplado en su artículo 19. Como su nombre lo indica, es un contrato especial debido a que no se encontraba estipulado con anterioridad en el Código del Trabajo y, es emergente, debido a que nace como resultado de la emergencia sanitaria actual que afronta el país, por lo que adopta un carácter netamente temporal.

La LOAH define al contrato especial emergente, como aquel contrato individual de trabajo que se celebra con la finalidad de asegurar la

producción y fuentes de ingresos por cuestiones de situaciones de emergencia o para implementar inversiones nuevas, productos o servicios, así también como de ampliaciones o extensiones del negocio, entre otras circunstancias que puedan generar mayor demanda de producción en las actividades del empleador. (Asamblea Nacional, 2020)

A su vez, establece que el contrato especial emergente faculta al empleador a mantener una relación laboral con su trabajador en la que puede existir una jornada de trabajo tanto completa como parcial y la remuneración al igual que los beneficios de ley será estipulados entre las partes conforme a la proporcionalidad de la jornada trabajada.

La jornada parcial al igual que como se establece en la reducción, deberá tener un mínimo de veinte (20) horas laborales; y, en los casos de jornada completa, el máximo de horas será de cuarenta (40) horas laborales, teniendo en consideración que deberá existir un descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas.

Asimismo, a diferencia del contrato laboral tradicional indefinido, el presente contrato tendrá un tiempo de duración definido de un año y se renovará por una sola vez por el mismo plazo, de aquí otorgándosele su carácter de temporal. Después de cumplido el plazo, para mantener la relación laboral, el contrato deberá ser indefinido.

1.11. La nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la Vulneración de derechos constitucionales.

Todas las disposiciones establecidas en la LOAH, han sido creadas con la finalidad de beneficiar al trabajador y salvaguardar la sostenibilidad del empleo, a pesar de las irregularidades que se puedan llegar a encontrar en conformidad a lo establecido por la Constitución de la República del Ecuador. Dichos beneficios se ven reflejados en: los acuerdos económicos, la reducción de la jornada laboral, el goce de las vacaciones y el contrato especial emergente, que fueron parte fundamental del estudio.

Los acuerdos económicos facultan a que el empleador y trabajador puedan acordar nuevas modalidades o mayores formas de flexibilidad de pago para que el empleador busque diferentes alternativas con su trabajador que no involucren terminar la relación laboral, lo que a su vez beneficia al trabajador quien tiene mayores opciones para no perder su empleo.

La reducción de la jornada laboral permite que el trabajador pueda conservar su trabajo y recibir una remuneración proporcional y justa en relación a sus horas trabajadas. A su vez, el empleador también se ve beneficiado puesto que la reducción le otorga una mayor facilidad a la hora de efectuar los pagos y no se ve afectado porque su trabajador labore menos horas ya que debido a la emergencia sanitaria, la carga laboral aún no es mayor.

Las disposiciones del goce de las vacaciones a pesar de menoscabar el derecho del trabajador a poder llegar a un acuerdo con el empleador respecto a la fecha de sus vacaciones, asimismo, la ley con este artículo busca beneficiar al trabajador facultándole la posibilidad de compensar en caso de que haya sido suspendido, aquellas horas no laboradas como vacaciones ya devengadas.

Respecto al contrato especial emergente gracias a la libertad contractual que se le otorga de poder pactar si existirá una relación laboral de jornada completa o parcial permitirá al trabajador gozar de una plaza de trabajo más amplia, e incluso poder laborar en dos empresas distintas trabajando en una jornada no superior a las ocho (8) horas diarias.

Los acuerdos de preservación de fuentes laborales, a los cuales la LOAH denomina acuerdos económicos para que no tengan un carácter inconstitucional, deberán de estar embestidos por completo del consentimiento de ambas partes, puesto que estos podrían llegar a menoscabar ciertos derechos del trabajador; por lo que, es necesario el consentimiento formal del trabajador de querer acogerse a las nuevas propuestas económicas o de formas de pago que ofrezca el empleador.

Por ejemplo, cuando un empleador debido a su giro del negocio y por las circunstancias provocadas por la emergencia sanitaria, sus ingresos no lograron alcanzar el presupuesto mensual para cubrir con los pagos de la nómina de empleados, y luego de realizar un pequeño análisis de las ventas, llegó a la conclusión de que en efecto, el negocio no lograría en 6 meses tener los ingresos suficientes para pagar con regularidad a sus empleados ni que tampoco podría aplicar la medida de reducción de la jornada debido a la necesidad de la mano de obra de sus trabajadores; por lo que, se tomó la decisión de elaborar y celebrar un acuerdo económico con los trabajadores, en el que se les ofrecía pagar durante los siguientes seis meses tan solo el 70% de su remuneración, valores que serán reembolsados proporcionalmente en los meses siguientes transcurrido al plazo establecido.

De tal manera, a pesar de que en el caso se percibe inconstitucionalidad en el acuerdo debido a que los derechos reconocidos del trabajador no pueden ser modificados a la baja, sino únicamente pueden ir en aumento, y que ningún empleador puede disminuir el sueldo de un trabajador porque es considerado despido intempestivo, estos acuerdos al tener el consentimiento formal del trabajador y por las condiciones en las que se encuentra el país por la necesidad de seguir ofreciendo empleo y viabilizando la economía a pesar de la emergencia sanitaria, se sigue ofreciendo opciones beneficiosas al trabajador y empleador para que estos no se vean en la necesidad de terminar la relación laboral.

La medida de reducción de la jornada laboral en el porcentaje que establece la LOAH, esto es, el 50%, se considera oportuna debido a que el país necesita seguir produciendo sin tener que arriesgar la vida de las personas y sin que las empresas se vean impulsadas a terminar las relaciones laborales por falta de flujo. A pesar que la figura de reducción de la jornada se encuentra establecida en el Código del Trabajo y no violentaba ningún derecho, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario contiene

disposiciones contrarias a lo establecido en la Constitución con relación a los derechos del trabajador.

No obstante, el Gobierno a través de sus órganos ejecutivos y legislativos se vieron en la imperiosa necesidad de promulgar en la brevedad posible una ley que permita garantizar la sostenibilidad del empleo, después de evaluar la disputa entre la literalidad de la norma vs la necesidad económica de un país.

Acercas el goce de las vacaciones, la LOAH tiene dos opciones cada una con dimensión distinta, una despoja el derecho del trabajador a poder llegar a un acuerdo del momento oportuno para tomar sus vacaciones. El empleador a su arbitrio puede notificar de manera unilateral en el calendario, cuándo éste considere apropiado proporcionar las vacaciones a su trabajador.

Por otro lado, la segunda opción que ofrece la LOAH respecto al goce de vacaciones, es la compensación del tiempo no laborado, es decir, en estado de suspensión durante la cuarentena, como vacaciones ya devengadas, que a su vez beneficia al trabajador ya que éste no se verá obligado a recuperar las horas no trabajadas, como lo establecía el Acuerdo Ministerial 077.

Adicional, el contrato especial emergente por su naturaleza es contrario a lo establecido en nuestra legislación, ya que en el Ecuador el trabajo por horas se encuentra prohibido; sin embargo, este tipo de contrato al ofrecer la facultad de contratar a través de una jornada parcial, le da la capacidad al empleador de poder contratar a un trabajador por horas y con los horarios y remuneración que ellos pacten.

A pesar de ir en contra de lo estipulado por nuestra normativa, el contrato especial emergente ofrece beneficios tanto al empleador como al trabajador, debido a que existían pequeños emprendimientos en los que no se generaba la cantidad de ingresos suficientes para poder contratar a un trabajador y poderle pagar como mínimo un salario básico unificado, o más

aun, pequeñas empresas que por su giro del negocio no necesitaban tener a un trabajador laborando las ocho (8) diarias.

1.12. Derecho comparado

Colombia

En el caso de Colombia, respecto a la prestación de servicios laborales, el 15 de marzo de 2020 se publicó el Decreto N°026-2020, quien hace referencia en el artículo 16 la implementación de una nueva modalidad de trabajo, el trabajo remoto. El cual establece la obligación del empleador y trabajador de cambiar las modalidades de trabajo, mientras dure la emergencia sanitaria, para respetar y resguardar el derecho a la salud y bienestar de los trabajadores y de igual forma reducir la curva de contagios.

Dentro del mismo decreto, en el artículo 20 se indica una nueva obligación del empleador, quien debe de identificar a los trabajadores que se encuentren en el grupo de mayor riesgo. El grupo de riesgo está conformado por personas que son más propensas a contraer el Covid-19, entre estos se encuentran personas con diabetes, hipertensión, cáncer y entre otras enfermedades o situaciones que los convierten en personas vulnerables al virus. Una vez el empleador haya identificado a este grupo, debe de priorizar la modalidad remota para ellos y en caso de que el trabajo exija la presencia del trabajador, el empleador se verá en la obligación de otorgarle una licencia de goce, a fin de priorizar la salud del trabajador. (Presidente de la República del Colombia, 2020)

La circular emitida por el Ministerio de Trabajo con fecha 17 de marzo del 2020, se establecen opciones de medidas para que los empleadores adopten acciones frente a los trabajadores, respecto al trabajo en casa, jornada de trabajo flexible, vacaciones anuales, anticipadas y colectivas, permisos remunerados, salario sin prestación del servicio.

La función principal es identificar las necesidades de los trabajadores, implementar trabajo flexible que permita al trabajador cumplir

con sus obligaciones laborales. Las medidas aplicables fueron encaminadas para establecer la continuidad del empleado, la creación de mecanismos, posibilidades económicas para los empleadores para que, en términos generales, las entidades estatales busquen propender la tutela judicial efectiva.

Referente a la jornada laboral, el Decreto Supremo No. 010-2020-TR tiene varias similitudes a la LOAH en lo que respecta para la preservación del trabajo. Sin embargo, el primero otorga una nueva posibilidad a los empleadores y trabajadores con respecto a la jornada de trabajo con la posibilidad de pactar un nuevo horario de trabajo, en la mayoría de ocasiones en beneficio del trabajador. De igual forma este horario debe de respetar las normas establecidas en el decreto, entre las que destacan que la jornada diaria no puede pasarse de 8 horas al día y que la jornada laboral no puede superar los 6 días a la semana, de esta manera imposibilitando que el empleador pueda aprovecharse de la ley y exceder la jornada del trabajador (Presidente de la República de Colombia, 2020).

Chile

El gobierno chileno publicó la ley 21227, el 6 de abril de 2020 con el objetivo de señalar las medidas emergentes en materia laboral por consecuencia de la pandemia del Covid – 19, donde se destaca la posibilidad de pactar la suspensión temporal del contrato de trabajo, conforme lo estipula el artículo 5. Gracias a esta medida, los trabajadores y empleadores tienen la posibilidad de suspender las actividades laborales por un periodo de tiempo, en el caso de que la actividad económica a la que se dedicaban se haya visto total o parcialmente afectada por la pandemia. Previniendo, una posible situación en la que el empleador no pueda pagarle a sus trabajadores, debido a los bajos o nulos ingresos. De esta manera, los trabajadores se aseguran que sus labores serán remuneradas y el derecho de retomar sus actividades laborales tras la emergencia sanitaria.

Por otra parte, en el artículo 7 se estipula la opción de pactar un acuerdo de reducción laboral. En este caso, el trabajador y empleador pueden acordar reducir la jornada de trabajo a beneficio del trabajador, ya sea por motivos de salud. La jornada laboral no puede ser reducida en más de la mitad y en consecuencia de la reducción de la jornada de trabajo, la remuneración disminuye. De igual forma, el empleador tiene prohibido contratar a nuevo personal que tenga el fin de realizar las actividades de los trabajadores acordando reducir sus jornadas para asegurar el derecho de reducir sus actividades y de la misma manera garantizan su estabilidad laboral. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2020)

Finalmente, en el artículo 1 se garantiza el derecho de los trabajadores a poder acogerse al seguro de desempleo. Según el artículo aquellos trabajadores que, por la pandemia se vean impedidas o prohibidas sus actividades laborales tienen la posibilidad de recibir ayuda financiera. Por medio de este financiamiento, se busca beneficiar económicamente a los trabajadores que no tengan la posibilidad de laborar durante la crisis, de esta manera garantizando su seguridad y estabilidad económica. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2020)

Venezuela

El gobierno venezolano tras las recomendaciones acogió medidas globales para contrarrestar la pandemia de Covid-19, expidió un decreto el 13 de marzo del 2020 donde declaró el Estado de Alarma, por dichas restricciones las actividades laborales se suspendieron, salvo las que prestan servicios esenciales o se puedan dar de forma remota.

A pesar de las limitaciones a las relaciones de trabajo, las obligaciones siguen vigentes durante la suspensión laboral, por lo que, el pago debe de efectuarse, las contribuciones al seguro social, entre otros. Se establecieron protocolo de seguridad para garantizar el bienestar de los trabajadores. La reducción de la jornada de trabajo se puede ejecutar con consentimiento o sin consentimiento del trabajador bajo ciertas condiciones.

CAPÍTULO II
MARCO METODOLÓGICO

2.1. Enfoque de la investigación

Para el presente proyecto de investigación el enfoque adecuado es el cualitativo debido a que este tipo de enfoque permitió el estudio de las características y normas acerca de la crisis sanitaria derivada del Covid-19 en el Ecuador, se escogió este enfoque también porque no existen mayores investigaciones respecto al tema en mención ya que es un tema reciente.

2.2. Tipo de investigación

En esta investigación se implementó la investigación jurídica en la cual “se describe no sólo cómo se ha de proceder de hecho, sino que plantea también la cuestión sobre el valor, sobre el posible éxito de ciertos métodos. No procede en esto tan solo ‘descriptivamente’, sino también normativamente.” (Larenz, 2010)

2.3. Métodos de investigación

2.3.1. Método empírico

El método empírico es empleado en los tipos de investigaciones jurídicas, junto con un enfoque cualitativo producto de que como el tema es reciente, lleva pocos meses y no se tienen mayores cuantitativos por tabular sino más bien se encamina a realizarse un análisis teórico y documental.

Este método permite la implementación de una entrevista a un comité de expertos con experiencia en el área o materia de la cual versa determinada investigación. (Larenz, 2010)

2.3.2. Método documental

El método documental se utiliza para la investigación en diferentes libros tanto digitales como físicos.

2.4. Población y muestra

Para la presente investigación se en cuanto a la población y muestra se empleó el método empírico para realizar una entrevista a expertos en materia laboral para que brinden a este proyecto su conocimiento respecto del Derecho Laboral ecuatoriano y la nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Los expertos entrevistados fueron: Abg. Luis Abdo, Abg. Alfredo Cuadros Añazco, Abg. Alejandra Azua Fernández, Abg. Mayra Francisca Prócel Arellano, Abg. Carlos Rivadeneira Dumas.

Además, mediante el método documental se realizó un análisis a los artículos 16. 17 y 18 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

CAPÍTULO III
ANÁLISIS DE RESULTADOS

3.1. Entrevistas a expertos

En el presente epígrafe se procederán a realizar las entrevistas a expertos en materia laboral referente de la nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Experto 1

Abg. Luis Abdo

Ha laborado en: Inspectoría del Trabajo, asesor de grupo empresarial

Años de experiencia: 21

Actualmente labora en: libre ejercicio de la profesión, asesorando empresas

Títulos obtenidos: Abogado

Preguntas:

1. ¿Cuál es su opinión acerca de la Ley de Apoyo Humanitario?

Es una ley que trata sobre muchos temas, pero lo más relevante es la parte en materia laboral ya que con eso está ayudando al empleador a que pueda salir de esta crisis, pero también es atentatoria contra los derechos de los laborales ya que les quita estabilidad a los nuevos trabajadores.

2. ¿A manera general, cree Ud. que esta nueva ley vulnera los derechos de los trabajadores?

Vulnera el derecho de la estabilidad a los trabajadores y la reducción de la jornada laboral y con esto la reducción de su remuneración, ya que en nuestro código se considera que la baja de remuneración es despido intempestivo.

3. ¿Cree Ud. que los acuerdos entre patrono y trabajador son equitativos y adecuados?

Si los acuerdos son firmados de acuerdo a lo establecido en el Código del Trabajo son adecuados, pero si estos son realizados violentando normas de Código del Trabajo no son válidos.

4. ¿Cree Ud. que en caso de que la mayoría de trabajadores de una empresa lleguen a un acuerdo con el patrono, este acuerdo deba ser válido para todos los trabajadores?

No, los acuerdos deben ser firmados de manera personal por cada trabajador.

5. ¿Cree Ud. que, en caso de despido intempestivo, la liquidación debe ser en base al valor fijado en el acuerdo o en base al valor previo del acuerdo?

La liquidación debe ser realizada con la última remuneración recibida antes del acuerdo, solo que en el acuerdo se indique con que remuneración debe ser liquidado.

6. ¿Cuáles cree Ud. que son las situaciones en que la Ley de Apoyo Humanitario deja desventaja al trabajador?

En la reducción de la remuneración y en los nuevos trabajadores que no van gozar de estabilidad y su contrato puede ser terminado al año o dos años sin derechos a indemnización alguna.

7. ¿Cree usted que los acuerdos deben ser siempre bilaterales y directos?

Los acuerdos deben ser bilaterales y directos con el trabajador a fin de que las partes decidan cuales son las nuevas reglas de la relación laboral.

Análisis de entrevista

De la entrevista realizada al experto se resalta que la nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vulnera la estabilidad de los trabajadores creando un ambiente de inestabilidad y en cierta forma abuso junto a sobreexplotación a los trabajadores y otro factor de inestabilidad es la

reducción de la jornada laboral, además se resalta que los acuerdos deben ser bilaterales y directos con el trabajador.

Experto 2

Abg. Alfredo Cuadros Añezco

Ha laborado en Arosemena Burbano & Asociados y como Profesor de la Escuela de Fiscales, Escuela Judicial del Consejo de la Judicatura; y, además, las Universidades Católica Santiago de Guayaquil y Ecotec

Años de experiencia: 16 años

Actualmente labora en: Cuadros y Asociados

Títulos obtenidos: Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador especializado en el estudio del Derecho de Autor

Preguntas:

1. ¿Cuál es su opinión acerca de la Ley de Apoyo Humanitario?

A primera vista es la respuesta a una sociedad afectada por la crisis sanitaria y humanitaria que está viviendo el mundo, y se trató de optimizar los daños.

2. ¿A manera general, cree Ud. que esta nueva ley vulnera los derechos de los trabajadores?

No, porque se crean medidas de apoyo a todos los sectores afectados.

3. ¿Cree Ud. que los acuerdos entre patrono y trabajador son equitativos y adecuados?

Son adecuados y equitativos siempre que se rijan bajo lo establecido en la ley.

4. ¿Cree Ud. que en caso de que la mayoría de trabajadores de una empresa lleguen a un acuerdo con el patrono, este acuerdo deba ser válido para todos los trabajadores?

De llegar a un acuerdo con los trabajadores este es válido si se encuentra dentro de los límites que determina la ley, pero los acuerdos se los realiza de manera personal con cada uno de los trabajadores.

5. ¿Cree Ud. que, en caso de despido intempestivo, la liquidación debe ser en base al valor fijado en el acuerdo o en base al valor previo del acuerdo?

Acorde a la Ley de Apoyo Humanitario se establece que si el trabajador es despedido de manera intempestiva dentro del primer año de vigencia de la ley se lo indemnizara de acuerdo a los valores fijados antes del acuerdo. Creo que es una medida que respeta y garantiza totalmente el Principio Pro-Operario.

6. ¿Cuáles cree Ud. que son las situaciones en que la Ley de Apoyo Humanitario deja desventaja al trabajador?

La ley fue creada con miras a la reactivación económica del país en estos momentos de crisis sanitaria, y para que empresas puedan seguir con los contratos de sus trabajadores se crearon medidas para poder continuar. Además, se necesita de la solidaridad y el trabajo mutuo entre trabajador y empleador para poder salir adelante.

7. ¿Cree usted que los acuerdos deben ser siempre bilaterales y directos?

Ya que se está poniendo en consideración derechos personales de un trabajador el acuerdo debe ser siempre en y para beneficio de ese trabajador.

Análisis de entrevista

De acuerdo al experto la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario fue creada con miras al beneficio de todos los intervinientes en la relación laboral más sin embargo uno de los grupos más afectados son los trabajadores.

Experto 3

Abg. Alejandra Azua Fernández

Ha laborado en: CELEC EP – HIDRONACION, Rocalvi S.A., Federación Deportiva del Guayas, Autoridad de Tránsito Municipal ATM.

Años de experiencia: 9 años

Actualmente labora en: Consulintegral Estudio Jurídico – Abogado Asociado

Títulos obtenidos: Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

Preguntas

1. ¿Cuál es su opinión acerca de la Ley de Apoyo Humanitario?

Como es de conocimiento público, la pandemia COVID-19 generó desestabilidad financiera a nivel mundial; y, nuestro país, Ecuador, no fue la excepción; lamentablemente, producto de la cuarentena obligada y necesaria, muchos negocios (grandes, medianos y pequeños) se vieron afectados, y se vieron forzados a tomar decisiones difíciles, desde reducir costos, lo que implicó la desvinculación de trabajadores, hasta inclusive, en algunos casos, cerrar sus puertas. Desde mi perspectiva, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria, es una ley, en su mayoría, positiva, que permite fomentar la reactivación económica y productiva del país, brindando alternativas a varios sectores de la economía, y, sobre todo, a la relación patrono-trabajador, con la finalidad de mitigar los efectos de la pandemia.

2. ¿A manera general, cree Ud. que esta nueva ley vulnera los derechos de los trabajadores?

Partiendo de lo indicado en la pregunta precedente, considero que es muy difícil que se pueda considerar que existe una vulneración y/o inculcación de derechos de los trabajadores, pues precisamente lo que establece esta ley en cuestión, son diversos mecanismos para preservar las fuentes de trabajo y no tener que llegar a tomar la decisión de desvincular a trabajadores y por consiguiente aumentar la tasa de desempleo en el país.

3. ¿Cree Ud. que los acuerdos entre patrono y trabajador son equitativos y adecuados?

Respecto a esta pregunta, considero que es muy general. Los acuerdos entre patrono y trabajador variarán según las necesidades de quienes se acojan a ello. Sin embargo, considero que serán equitativos y adecuados, en tanto y en cuanto, las partes, de común acuerdo, tomen una decisión que perjudique lo menos posible a los intereses que representa cada parte.

4. ¿Cree Ud. que en caso de que la mayoría de trabajadores de una empresa lleguen a un acuerdo con el patrono, este acuerdo deba ser válido para todos los trabajadores?

Los acuerdos, desde mi perspectiva, deben ser individuales, es decir, que cada trabajador llegue a un acuerdo directamente con su empleador, pues se debe tener en consideración que las realidades, situaciones y necesidades de cada trabajador son totalmente distintas.

5. ¿Cree Ud. que, en caso de despido intempestivo, la liquidación debe ser en base al valor fijado en el acuerdo o en base al valor previo del acuerdo?

Definitivamente, en caso de darse un despido intempestivo en estas circunstancias, debe considerarse para efectos del cálculo de la liquidación,

la remuneración que percibía el trabajador previo a la suscripción del acuerdo, como en efecto así lo establece la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

6. ¿Cuáles cree Ud. que son las situaciones en que la Ley de Apoyo Humanitario deja desventaja al trabajador?

Siempre he pensado que el problema como tal no solo es la ley, sino la aplicación indebida y abuso por parte de los empleadores para aplicarlas y beneficiarse. Por ejemplo, en el caso de los contratos emergentes, se debe de precautelar, a través del Ministerio de Trabajo, que trabajadores que gozan de estabilidad laboral, no migren a esta nueva modalidad. Así mismo, con la alternativa de la reducción de jornada laboral emergente, considero que debería ser aplicada en su totalidad a toda la nómina de trabajadores del empleador, o en su defecto a ningún trabajador, de esta forma se evitaría que la mengua de la remuneración producto de la disminución de la jornada laboral se aplique en un porcentaje de hasta el 55%. Sin embargo, lo que actualmente está sucediendo es que únicamente se aplica la reducción de la jornada laboral emergente, de forma exclusiva, a ciertos trabajadores, antiguos, dirigentes sindicales, entre otros.

7. ¿Cree usted que los acuerdos deben ser siempre bilaterales y directos?

La única manera de que un acuerdo sea válido y legal, es que cuente con la voluntad expresa de las partes, en el caso que nos ocupa, del empleador y del trabajador, por tanto, los acuerdos deben ser bilaterales y directos.

Análisis de entrevista

De la entrevista realizada al experto se resalta que es necesario que los acuerdos se realicen de manera individual y directa, para evitar vulneraciones además se indica que el problema no tanto es la ley como tal sino más bien su indebida aplicación.

Experto 4

Nombre: Mayra Francisca Prócel Arellano

Ha laborado en: Profesora de la Cátedra de Derecho Ambiental y Derecho constitucional en la Universidad Metropolitana de Guayaquil Corte Constitucional, Asambleísta Provincial Guayas Constituyente 2007,

Dirección Provincial de educación, CNEL Corporación Nacional de Electricidad Guayas,

Secretaria Nacional de Agua Senagua,

CNE Consejo Nacional Electoral Guayas y Matriz Quito, CFN-No más Impunidad

Secretaria Nacional de Comunicación la SECON,

Años de experiencia: 20 años

Actualmente labora en: Hospital Teodoro Maldonado Carbo

Títulos obtenidos: Abogada

Especialista en Derecho Ambiental Universidad de Guayaquil Egresada

Especialista en Derecho Constitucional Derechos Humanos Universidad Católica de Santiago de Guayaquil Egresada.

Preguntas:

1. ¿Cuál es su opinión acerca de la Ley de Apoyo Humanitario?

Que es una nueva forma de esclavitud, anti obrera, tendencia a el capitalismo con el cuento de ayuda para sacar al país adelante

2. ¿A manera general, cree Ud. que esta nueva ley vulnera los derechos de los trabajadores?

Si.

3. ¿Cree Ud. que los acuerdos entre patrono y trabajador son equitativos y adecuados?

No.

4. ¿Cree Ud. que en caso de que la mayoría de trabajadores de una empresa lleguen a un acuerdo con el patrono, este acuerdo deba ser válido para todos los trabajadores?

No. los acuerdos son entre todos, caso contrario no surte efecto legal ya que se convierten en individuales.

5. ¿Cree Ud. que, en caso de despido intempestivo, la liquidación debe ser en base al valor fijado en el acuerdo o en base al valor previo del acuerdo?

Valor fijado en el acuerdo

6. ¿Cuáles cree Ud. que son las situaciones en que la Ley de Apoyo Humanitario deja desventaja al trabajador?

Sin duda alguna, la nueva ley, busca establecer medidas de apoyo humanitario dejando en desventaja al trabajador.

7. ¿Cree usted que los acuerdos deben ser siempre bilaterales y directos?

No siempre.

Análisis de la entrevista

De acuerdo al experto la nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es una nueva forma de esclavitud, debido a la cual no se garantiza el derecho del trabajo a los obreros del Ecuador, en tal sentido se vulneran muchos derechos fundamentales como el de estabilidad laboral.

Experto 5

Nombre: Carlos Rivadeneira Dumas

Ha laborado en:

Ayudante Judicial en el Juzgado Quinto de Trabajo de la Corte Provincial de Justicia del Guayas.

Asesor del Consejo Nacional Electoral.

Director Nacional de Admisión y Orientación Jurídica del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.

Asesor del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social.

Procurador Judicial del Banco Central del Ecuador.

Director Nacional de Patrocinio del Proyecto Banca Cerrada del Banco Central del Ecuador.

Juez de Coactiva del Banco Central del Ecuador.

Asesor de la Federación Democrática de Trabajadores del Guayas.

Asesor de la Unión General de Trabajadores del Ecuador.

Años de experiencia:

16 años

Actualmente labora en:

Banco Territorial S.A., en Liquidación

Títulos obtenidos:

Licenciado en Ciencias Sociales y Políticas

Abogado de los Juzgados y Tribunales del Ecuador

Especialista Superior en Derecho Procesal

Preguntas:

1. ¿Cuál es su opinión acerca de la Ley de Apoyo Humanitario?

A mi modo de ver, la Ley de Apoyo Humanitario no es más que un pacto perverso que se fraguó entre los assembleístas y el gobierno nacional y que con el cual se garantiza la precarización de la relación laboral,

teniendo en cuenta que la mayoría de legisladores se deben a los grupos empresariales.

2. ¿A manera general, cree Ud. que esta nueva ley vulnera los derechos de los trabajadores?

Claro que sí, solamente fijémonos en el caso en que un trabajador gane el sueldo básico, con la aplicación de esta nueva ley ganaría 220 dólares, lo cual no cubre ni el 30% de la canasta básica, la misma que en la actualidad bordea los 725 dólares.

3. ¿Cree Ud. que los acuerdos entre patrono y trabajador son equitativos y adecuados?

Para poder contestar esta interrogante debemos de tener claro lo siguiente, el Artículo 16 de la Ley de Apoyo Humanitario, establece la existencia de un acuerdo bilateral, sin la participación de una autoridad administrativa o juez competente, lo cual se contrapone lo que dispone el artículo 326, numeral 11 de la Constitución, de la Carta Magna.

Es decir, que en la práctica el empleador va a imponer sus condiciones al trabajador, y si este no acepta las condiciones, su destino será el de engrosar las filas de la desocupación, por lo que a todas luces el acuerdo, en la forma establecida por la Ley de Apoyo Humanitario es inconstitucional.

4. ¿Cree Ud. que en caso de que la mayoría de trabajadores de una empresa lleguen a un acuerdo con el patrono, este acuerdo deba ser válido para todos los trabajadores?

Si queremos que algún tipo de acuerdo sea aplicable a todos los trabajadores de una empresa, este debería ser canalizado a través de la suscripción de un contrato colectivo, siempre y cuando se observe que el número de trabajadores así lo permita, además con eso se incentivaría la

creación de nuevas organizaciones sindicales que permitirán que la defensa de los derechos de sus agremiados sea más efectiva.

5. ¿Cree Ud. que, en caso de despido intempestivo, la liquidación debe ser en base al valor fijado en el acuerdo o en base al valor previo del acuerdo?

El valor que sirva de base para efectuarse una liquidación de haberes, debe de ser el de la remuneración percibida por un trabajador ejecutando labores completas, teniendo en cuenta la razón de que una liquidación permitirá subsistir al trabajador y su familia el tiempo en que se encuentre en desocupación.

6. ¿Cuáles cree Ud. que son las situaciones en que la Ley de Apoyo Humanitario deja desventaja al trabajador?

El simple hecho de que sus ingresos se verían mermados, además nada garantiza que el empleador los haga trabajar jornada completa, teniendo de por medio un acuerdo de reducción de jornada laboral, es decir, podríamos dar oportunidad a la aplicación de nuevas formas de explotación laboral.

7. ¿Cree usted que los acuerdos deben ser siempre bilaterales y directos?

Más que bilaterales y directos, siempre deben de contar la presencia del ente regulador de la relación obrero patronal, el mismo que garantizará que no exista vulneración de derecho alguno.

Análisis de entrevista

De acuerdo a lo indicado por el experto, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es contraria a preceptos constitucionales, tal es así que en efecto en el artículo 16 de la mencionada ley se estipula un acuerdo directo y bilateral el cual no se establece como va a funcionar, contraponiéndose al artículo 326 numeral 11 que cuando se traten de transacción esto se debe dar ante el juez competente o la autoridad administrativa del caso, evidenciándose así las vulneraciones constitucionales que pueden existir en esta nueva ley.

Además, se indica que de las cuestiones planteadas en la nueva ley tales como la reducción de horas laborales en la práctica es muy difícil comprobar que estas cuestiones se cumplan con efectividad.

3.2. Análisis global de las entrevistas

Se puede indicar que la mayoría de expertos estuvieron acorde a que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no garantiza la estabilidad laboral de los trabajadores sino más bien se ingresa en una esfera de inseguridad laboral, un experto incluso llegó a indicar que es una nueva forma de esclavitud.

Otro punto a tratar versa acerca de que la disminución de la jornada laboral en la práctica no puede ser tanto así debido a que se realizan horas suplementarias sin pago, esto se subsume con lo indicado por los expertos que tal vez el problema no es la ley como tal sino más bien su debida aplicación.

Finalmente, una de las aristas en que se puede vulnerar los derechos de los trabajadores es debido a que los acuerdos que se realizan deben ser bilaterales y directo con el trabajador, en tal sentido es necesario reformar esta cuestión en la LOAH.

3.3. Análisis de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Para el presente análisis en primer lugar se revisará el artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria en la se establecen las directrices para los acuerdos entre trabajadores y empleadores las cuales son las siguientes:

Voluntad de las partes, es decir debe existir la voluntad manifiesta de los trabajadores para plasmar el acuerdo.

La finalidad de la siempre debe ser preservar los trabajos y para esto se puede realizar algún tipo de modificaciones económicas respecto de la relación laboral.

Otro de los objetivos es la garantía que deben tener los trabajadores respecto de su estabilidad laboral.

Una de las limitantes de estos acuerdos gira en torno a que estos acuerdan que no pueden tener afectación en el SBU o salarios sectoriales.

En cuanto a las partes proponentes de acuerdos, estas pueden ser tanto los trabajadores como los patronos, las cuales deben motivar y justificar los acuerdos, luego de suscribirlos de manera voluntaria se deben reportar al Ministerio de Trabajo.

El acuerdo siempre debe ser bilateral y directo.

Ahora bien, este artículo resalta algo interesante, esto es en caso de que un trabajador que haya firmado un acuerdo y este sea despedido intempestivamente, no se tomará la remuneración percibida en el acuerdo para el cálculo de su liquidación sino más bien se realizará de la remuneración recibida antes del acuerdo.

Pasando al análisis del artículo 17 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, este en su primer inciso manifiesta que, en casos de incumplimiento de los acuerdos por parte de los intervinientes, se procederá con las sanciones respectivas.

En cuanto al artículo 18 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se establecen las condiciones mínimas para la validez de estos acuerdos, las cuales consisten en que los empleadores deben presentar al día sus

balances, y los trabajadores se comprometen a realizar su trabajo con eficiencia y transparencia.

Lo medular en este análisis se encuentra en el numeral 3 del artículo 18 de la ley en mención, el cual indica que en el caso en que la mayoría de trabajadores alcancen un acuerdo con el empleador, este se reputará obligatorio para todos los trabajadores.

En tal sentido se está obligando a los trabajadores minoritarios que no se encuentren de acuerdo con el acuerdo, a condicionarte a este, lo cual vulnera derechos y contradice lo indicado en el artículo 16 materia de este análisis, referente a que los acuerdos deben ser bilaterales y directos.

Uno de los derechos que se vulneran es el de la estabilidad laboral establecido en el 332 de la Constitución de la República del Ecuador, al respecto se debe indicar que la estabilidad es una de las garantías fundamentales de todos los ciudadanos, el derecho al trabajo y la estabilidad son al momento reconocidos por casi todos los países en sus respectivos ordenamientos jurídicos, incluso se les brinda una protección constitucional, y más aún en estos tiempos de pandemia cuando el deber del Estado es proteger a sus ciudadanos.

Otro de los derechos laborales vulnerados es el de irrenunciabilidad, debido a que todos los ciudadanos tienen derecho a tomar decisiones bajo su voluntad respecto de sus derechos laborales, y en el caso de que se les obligue a acatar determinado acuerdo, los trabajadores se encontrarían vulnerando este derecho ya que se les están imponiendo condiciones.

Al respecto de que los acuerdos deben ser bilaterales y directos, esto se manifiesta en el artículo 327 de la Constitución de la República del Ecuador, lo cual también lo recoge el artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, preceptos por demás violentados al pretender imponer un acuerdo a una persona.

CAPÍTULO IV

PROPUESTA

4.1. Justificación de la propuesta

De acuerdo a lo revisado por los expertos y del análisis de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se puede evidenciar una clara vulneración a la estabilidad laboral establecida en el artículo 332 de la Constitución de la República del Ecuador.

Así también se puede evidenciar que es muy complicada comprobar en la práctica que los acuerdos, reducciones de la jornada laboral, debido a que se tiene la incertidumbre de si se cumple o no esto, en tal sentido no existe un mecanismo eficaz para comprobar el cumplimiento fehaciente de lo pactado.

En tal sentido al ser el espíritu de esta ley una ayuda a la sociedad para mantener la economía del país y sobre todo en la parte que nos compete es decir la laboral, se evidencia que ciertas partes del texto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario contravienen normas constitucionales además en la práctica es complicado corroborar el acatamiento de esta ley por parte de los empleadores, es por esto que se necesita reformar la indicada ley.

4.2. Propuesta de reforma a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

De acuerdo a lo analizado en este proyecto jurídico se plantea una propuesta de reforma de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario consiste en:

Artículo 16 inciso 3

Actualmente:

“El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador. El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato.”

Reforma:

“El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador, y celebrado ante el Inspector de Trabajo. El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato.”

Artículo 18 numeral 3

Actualmente:

“3. En caso de que se alcancen acuerdos con la mayoría de los trabajadores y el empleador, serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores que no los suscriban y oponibles a terceros. En el caso de negociación del contrato colectivo vigente, el acuerdo se suscribirá entre los representantes legítimos de los trabajadores y el empleador”

Reforma:

“En caso de que se alcancen acuerdos con la mayoría de los trabajadores y el empleador, serán obligatorios solo para los trabajadores que acepten voluntariamente el acuerdo. En el caso de negociación del contrato colectivo vigente, el acuerdo se suscribirá entre los representantes legítimos de los trabajadores y el empleador, los acuerdos voluntarios se notificarán al Ministerio de Trabajo, quien velará por su cumplimiento”

Conclusiones

- En cuanto al análisis de la LOAH, se pudo verificar que si bien su finalidad en materia laboral es el apoyo a los patronos y trabajadores para que conserven su empleo, pero a nivel normativo se evidenciaron contradicciones y vulneraciones a los derechos de los trabajadores, como en los acuerdos laborales que para su implementación existen normas contradictorias, por una parte se indica que son bilaterales y directos, y por otra que en caso de que exista mayoría entonces las personas que no estuvieron de acuerdo deben aceptar el mismo, lo cual vulnera la estabilidad laboral y el principio de voluntad.
- Se implementaron entrevistas a expertos labores respecto de los acuerdos implementados en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario de lo cual se pudo evidenciar que esta ley tiene falencias y que es muy complicado en la práctica probar su efectividad, esto puede desembocar en que los patronos se beneficien del poco control práctico que se tiene de esta ley.
- Finalmente, luego de todo lo estudiado en el presente proyecto se plantea una propuesta de reforma a la LOAH, esto a través de los mecanismos de democracia directa es decir por iniciativa popular, referente al tema de los acuerdos laborales para que estos independientemente de que exista una mayoría que los acepte, siempre sean directos e individuales con el trabajador.

Recomendaciones

- Es necesario crear campañas efectivas de concientización y de información por parte del Estado ecuatoriano a través de medios de comunicación digitales y escritos respecto de la LOAH para socializar con todos los ecuatorianos su contenido en materia laboral, y así los ciudadanos se encuentren correctamente informados de sus derechos y obligaciones.
- Además, se recomienda a la Universidad Ecotec que se realicen foros en los cuales participen expertos en materia laboral y analizar los preceptos de la LOAH.
- Finalmente, la Asamblea Nacional debería acoger las sugerencias de expertos en materia laboral respecto de la LOAH, y realizar las reformas respectivas.

Bibliografía

- Presidente de la República de Colombia. (2020). *Decreto Supremo No. 010-2020-TR*. Lima: Diario Oficial del Bicentenario.
- Analuiza, G. M. (2017). Instrumentos jurídicos aplicables al contrato de trabajo. *Revista Laboral*, 69.
- Asamblea Nacional. (2019). *Código del Trabajo*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Balbín, A. (2014). El concepto de derecho del trabajo. *Revista derecho Laboral y Seguridad Social*, 63.
- Córdova, E. (2017). Naturaleza y elementos del contrato de trabajo. *Revista Jurídica*, 25.
- Cueva, M. d. (2006). Derecho del Trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 85.
- Díaz, R. W. (2017). Origen del Derecho Laboral. *Revista de Derecho*, 40.
- Dominguez, M. S. (2009). Estudio del Derecho Laboral. *Revista Jurídica*, 48.
- Gómez, E. A. (201). El trabajo en el derecho del trabajo. *Revista de Derecho Foro*, 41.
- González, M. T. (2014). *Derecho Laboral*. Buenos Aires: Editorial Educación Obrera.
- Jiménez, M. d. (2009). Nociones Elementales del Derecho. *Revista de Derecho*, 84.
- Larenz, K. (2010). *Metodología de la ciencia del derecho*. Barcelona: Ariel Derecho.
- Mancini, J. R. (2010). *Aplicación de las normas laborales*. Buenos Aires: Sílex.
- Martínez, A. N. (2013). Derecho Laboral. *Revista Jurídica*, 31.
- Martrus, J. B. (2010). Derecho Laboral. *Revista Jurídica*, 56.
- Ministerio de Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-080*. Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/wp->

content/uploads/2020/03/ACUERDO-MINISTERIAL-Nro.-MDT-2020-080-signed.pdf

- Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077*.
Obtenido de <http://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2020). *Ley 21227*. Santiago de Chile: Diario Oficial de la República de Chile.
- Montoya, A. D. (2014). Definición del derecho del trabajo. *Revista de Derecho*, 65.
- Presidente de la República del Colombia. (2020). *Decreto de Urgencia N° 026-2020*. Lima: Diario Oficial del Bicentenario.
- Reynoso, C. (2001). Derecho Laboral. *Revista elemental juridica*, 23.
- Ritcher, J. (2012). El trabajo en el derecho del trabajo. *Revista Laboral*, 63.
- Salas, J. C. (2015). *Legislación Laboral Ecuatoriana por los Trabajadores*. Quito: Cervantes.
- Santos, M. G. (2020). Terminación del Contrato Individual. *Revista de derecho*, 36.
- Solaz, A. (2020). Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo. *Revista de Derecho*, 36.
- Terán, L. R. (2010). Nociones elementales del Derecho Laboral. *Revista Juridica*, 26.
- Valencia, M. V. (2014). Derecho del trabajo. *Revista de la Ideología Juridica*, 34.
- Vélez, R. P. (2014). Fundamento de Derecho Laboral. *Revista Ius Et Praxis*, 162.

Anexo

Formato de entrevista a expertos



Facultad de Derecho y Gobernabilidad

Tema: Estudio de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del covid-19 en lo referente a la aplicación de los acuerdos de trabajo.

Entrevista a experto

Preguntas:

- 1. ¿Cuál es su opinión acerca de la Ley de Apoyo Humanitario?**
- 2. ¿A manera general, cree Ud. que esta nueva ley vulnera los derechos de los trabajadores?**
- 3. ¿Cree Ud. que los acuerdos entre patrono y trabajador son equitativos y adecuados?**
- 4. ¿Cree Ud. que en caso de que la mayoría de trabajadores de una empresa lleguen a un acuerdo con el patrono, este acuerdo deba ser válido para todos los trabajadores?**

- 5. ¿Cuáles cree Ud. que son las situaciones en que la Ley de Apoyo Humanitario deja desventaja al trabajador?**

- 6. ¿Cree usted que los acuerdos deben ser siempre bilaterales y directos?**