



Universidad Tecnológica Ecotec

Facultad de Derecho y Gobernabilidad

Tesis de grado previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República con Énfasis en Legislación Empresarial y Tributaria.

Título del Trabajo de Investigación

“Ley Orgánica de Apoyo Humanitario: análisis crítico de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, en el marco de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19”

Modalidad de Titulación:

Proyecto de Investigación

Autor:

Xavier Ernesto Vicuña Freire

Tutor:

Dra. Gloria Lecaro de Crespo

Samborondon, Junio 2020

DEDICATORIA

<< No hay algo así como un hombre hecho a si mismo. Alcanzarás tus metas con la ayuda de los demás>>

George Shinn.

Este trabajo va dedicado a todas las personas que estuvieron al lado mío a lo largo de mi vida, ya sea para darme aliento en seguir adelante en este largo camino de altos y bajos, o para volverme más fuerte. Principalmente a la familia, pilar fundamental de todo ser humano para alcanzar sus objetivos. A los amigos, quienes día a día se encargan de volver mas ameno el transitar. A los que ya no me acompañan más físicamente pero dejaron en mi principios y valores que hoy en día forman parte de mi esencia y que han dejado una huella imborrable. A los que formaron parte de mi aprendizaje académico, de quienes siempre tendré un grato recuerdo. Y a la mujer que me acompaña y quien vive de cerca todo lo bueno y malo de mi trayectoria, quien fue siempre un apoyo incondicional e incansable.

AGRADECIMIENTOS


Eterno agradecimiento a Fernando y a Cecilia por su apoyo incondicional, por el esfuerzo y sacrificio, personas imbatibles, por su eterno amor. A mi hermano Fernando por ser quien siempre ha estado presente en las buenas y en las malas mucho mas. A mi novia Doménica por motivarme siempre a sacar mi mejor versión y así franquear todos los obstáculos. Una mención especial a mi amigo Joe Rogan al otro lado del globo terráqueo.

ANEXO N°15

CERTIFICADO DEL PORCENTAJE DE COINCIDENCIAS

Habiendo sido nombrado___ GLORIA LECARO NATH___, tutor del trabajo de titulación “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario: análisis crítico de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, en el marco de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19”__ elaborado por ___XAVIER ERNESTO VICUÑA FREIRE___, 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 _ 0%__ mismo que se puede verificar en el siguiente link: Adicional se adjunta print de pantalla de dicho resultado.



Urkund Analysis Result

Analyzed Document:	TESIS XAVIER VICUÑA URKUN 2.docx (D80986309)
Submitted:	10/7/2020 11:37:00 PM
Submitted By:	glecaro@ecotec.edu.ec
Significance:	0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0



Lecaro Nath Gloria Mar... 10:10
para mí

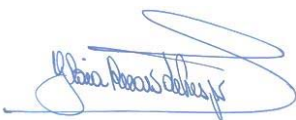
Estimado señor Vicuña:

Queda aprobado su proyecto de investigación para que pueda ser subido a la carpeta del DRIVE . Refleja 0% de plagio lo cual está dentro de los límites de lo permitido.

Recuerde que debe colocar la primera hoja de su resultado en su proyecto.

Saludos cordiales,

**GLORIA LECARO DE CRESPO
DOCENTE
FACULTAD DE DERECHO Y
GOBERNABILIDAD**



Dra Gloria Lecaro Nath

ANEXO N° 14

CERTIFICACION DE REVISION FINAL

QUE EL PRESENTE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TITULADO:

“Ley Orgánica de Apoyo Humanitario: análisis critico de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, en el marco de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19”

, 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: **XAVIER ERNESTO VICUÑA FREIRE** QUE PROCEDA A SU PRESENTACION.

Samborondón, 07-10-2020



Dra. Gloria Lecaro Nath

INDICE

CERTIFICACION DE REVISION FINAL	5
Introducción	7
Antecedentes históricos del trabajo.....	8
Contexto histórico de las conquistas laborales de los trabajadores en el ecuador	9
Planteamiento del problema.....	12
Objetivo General	13
Objetivos Específicos	13
Justificación	13
Hipótesis o idea a defender.....	14
Capítulo I: Marco Teorico	15
1. Análisis de la constitucionalidad de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	16
1.1 La constitución como norma suprema	16
1.2 Principios constitucionales relativos al trabajo	16
1.3 Principios de aplicación de los derechos	18
1.4 Inconstitucionalidad de la norma.....	18
1.5 Inconstitucionalidad de las medidas para apoyar el empleo establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.	19
2. Analisis comparativo con otros legislaciones.	25
2.1 Disposiciones normativas a raíz del Covid 19 en El Salvador	25
2.2 Disposiciones normativas a raíz del Covid 19 en Argentina	29
CAPITULO II: Marco Metodológico	34
1. Enfoque.....	34
2. Métodos de la investigación	34
3. Tecnicas e Instrumentos	35
4. Resultados.....	35
CONCLUSIONES	37
RECOMENDACIONES	39
Bibliografía	40

Introducción

El 16 de marzo del 2020 mediante decreto ejecutivo 1017 el presidente de la República del Ecuador declara estado de excepción y cuarentena obligatoria frente a la pandemia provocada por el Covid-19. Como consecuencia se generó la peor crisis sanitaria que hayamos vivido en la historia y con esta un fuerte golpe a la economía de este país que por si fuera poco ya se encontraba viviendo una fuerte recesión económica. El confinamiento obligatorio provoco una paralización casi total de las actividades económicas, productivas, y sociales del país, que produjo por consiguiente una situación jurídica no contemplada en la legislación, y dio paso a la urgente necesidad de expedir una normativa que responda a la presión social que enfrentaba el gobierno.

El 19 de junio del 2020 la Asamblea aprobó la denominada Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada del Covid-19 y posteriormente el 22 de Junio fue publicada en el registro oficial. El capítulo III de la ley establece las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo de las cuales se han seleccionado para este trabajo las siguientes:

- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo
- Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos
- Contrato especial emergente
- De la reducción emergente de la jornada de trabajo

Estas medidas serán analizadas en este trabajo de manera crítica observando la constitucionalidad de las mismas, comparándolas con otros ordenamientos jurídicos a nivel internacional, y la aplicación de estas en nuestro entorno.

Debido a la grave afectación en el campo laboral y todo su espectro tanto en lo público como en lo privado que ha provocado esta catastrófica pandemia, es imprescindible abordar y desarrollar este tema.

Antecedentes históricos del trabajo

El análisis histórico de la evolución de las relaciones laborales desde las primeras civilizaciones nos retrotrae a sus inicios caóticos donde se empieza a generar la amplia desigualdad entre individuos y por consiguiente la separación de clases. Nobles, gobernantes y mercaderes ricos se erigían como la clase dominante que los separaba de las masas y les otorgaba poder sobre estas, tal es así que se instaura la esclavitud como toda una institución legal.

Posteriormente en la Edad Media con el fin del imperio romano, nace y se desarrolla en toda Europa una nueva clase que se denominó la clase feudal, la cual se caracteriza por el debilitamiento del monarca y el surgimiento de grandes terratenientes, que pasarían a ser la nueva clase dominante, el campesino se volvió propiedad del terrateniente y estaba obligado a trabajar intensamente la tierra para mantenerse a sí mismo y al feudo, sus condiciones de vida eran precarias. Años después aparecen las primeras ciudades, gobernadas por los municipios, en donde vivieron los burgueses y los comerciantes mientras que los trabajadores se organizaban por primera vez en gremios de un mismo oficio.

Con el surgimiento de los burgueses se generaron luchas y rivalidades con los feudales, que posteriormente al unirse burgueses y monarcas vencerían a estos, y se da paso a un nuevo tipo de sociedad; la sociedad capitalista. El capitalismo se fue adoptando como sistema en toda Europa posterior a la revolución francesa, los nuevos principios capitalistas influyeron en todo el mundo, surge la denominada democracia burguesa. Fue en el siglo XIX cuando la industria y el comercio

tuvieron un considerable desarrollo y es aquí cuando surge la clase obrera o proletariado. La burguesía capitalista se adjudicó el título de propietario del obrero, que era remunerado con un salario miserable a cambio de su fuerza de trabajo mientras ellos se volvían cada vez más ricos. En 1848 aparecen dos filósofos, economistas e ideólogos alemanes Carl Marx y Frederick Engels con el célebre manifiesto comunista llamando a los obreros a unirse y empezar la lucha contra el estado de opresión burgués. Es así que surge la lucha marxista socialista y se instauran en el mundo dos sistemas económicos diferentes: el Capitalismo y el Socialismo. El Capitalismo basado en el libre mercado y la propiedad privada, y el Socialismo en una economía centralizada y controlada por el Estado aboliendo la propiedad privada sobre las fuentes de producción.

Contexto histórico de las conquistas laborales de los trabajadores en el Ecuador

Al igual que en el resto del mundo los primeros registros de las relaciones laborales en el Ecuador se caracterizaron por el enriquecimiento de unos pocos a costa del empobrecimiento de las grandes mayorías de la población. La clase trabajadora vivía bajo un régimen de opresión y de vulneración de todo tipo de derechos.

Hasta el siglo XIX todo se mantenía de la misma forma, fue entonces cuando la sociedad de sastres de Pichincha y la sociedad de carpinteros de Guayaquil se alzaron con el pedido de establecer una jornada laboral de 9 horas. Impulsados por los ideales del General Eloy Alfaro, que posteriormente llegaría a ser proclamado Presidente Constitucional del Ecuador y crearía la primera constitución liberal, la clase trabajadora inicia lo que quedaría registrado en la historia como los primeros pasos en la lucha por sus derechos. *“Sin sacrificios no hay redención. La libertad no se implora como un favor; se conquista como un atributo inmanente al bienestar de la comunidad. Afrontemos, pues, resueltamente los peligros y luchemos por nuestros derechos y libertades. Hagamos algo digno que merezca los aplausos de la posteridad”* (Rodríguez-Arenas) fueron las palabras de “El Viejo

Luchador”. Sin embargo después de sus dos mandatos y luego de haber sido exiliado a Panamá, Alfaro regresa a Ecuador y es encarcelado y luego asesinado en lo que fue conocido como “La hoguera barbara”. El legado que deja Alfaro y sus ideales quedarían plantados en la clase trabajadora que se comprometió con la incasable lucha de lograr la conquista de sus derechos.

En 1909 surge una huelga de trabajadores del ferrocarril de Durán que exigían que se respete la jornada laboral y que se aumente el salario, en esta época se funda el primer congreso obrero ecuatoriano.

El 11 de Septiembre de 1916 el presidente Baquerizo Moreno promulga una de las primeras leyes que contemplan aspectos de protección a los trabajadores, donde se estipula que ningún trabajador podrá ser obligado a laborar más de ocho horas diarias, seis días por semana, y queda exento de laboral los días domingo y días festivos.

En 1917 los sastres de Quito salen a reclamar mejoras en sus sueldos a los dueños de la industria. Llega el año 1922 que sería recordado con mucho dolor en la historia de la organización sindical en el Ecuador. El 15 de noviembre de 1922 se desata una masacre, la fuerza pública asesinaría a cientos de trabajadores que habían salido a las calles a manifestarse en una huelga autorizada por el gobierno de turno y luego arrojarían los cadáveres al Río Guayas. Este episodio denominado como “las cruces sobre el agua” está enmarcado como una de los momentos históricos en la lucha de los trabajadores y se lo recuerda todos los años con ramos de flores y cruces de madera lanzados al Río Guayas.

En el año 1925 se crea el ministerio de Trabajo, que se encargaba de prevenir los problemas en beneficio de la clase trabajadora, siendo este un verdadero hito en la historia laboral del Ecuador.

(Sites, s.f.)

El 6 de octubre de 1938 se expide la Ley de contrato individual de trabajo, donde se definen los conceptos de los diferentes tipos de contratos de trabajo, sus contenidos y requisitos.

El 5 de agosto de 1938 se expide el actual Código del Trabajo, que fuera calificado como un avance para reivindicar las conquistas laborales de los trabajadores haciendo contrapeso al poder económico de las empresas, el mismo recogía temas referentes al contrato individual y colectivo, las modalidades de trabajo, asociaciones de trabajadores, conflictos colectivos y aspectos procesales.

El avance del capitalismo y el auge del imperialismo en América Latina en la época de los 60 propicia la intermediación laboral con las figuras de Tercerización de Servicios Complementario e Intermediación Laboral y otras que no se encontraban tipificadas, esto configuró la consagración de la precarización laboral y la impunidad frente a la ilegalidad del trabajo. Esto sería eliminado en el año 2008 cuando la Asamblea Nacional Constituyente mediante Mandato No. 8 dispusiera que se prohíba cualquier forma de precarización de las relaciones laborales, tales como la terciarización, la contratación laboral por horas, en virtud de brindar garantías a la estabilidad laboral y proteger de manera integral los derechos de los trabajadores.

(& Vaca Hidalgo, 2014)

Planteamiento del problema

La recesión económica que enfrenta el país en los últimos años magnificada en los últimos 4 meses por la pandemia y el consecuente confinamiento, ha provocado una grave afectación en las diferentes fuentes de trabajo, ante lo cual es menester del legislativo crear leyes que brinden un apoyo favorable a la sostenibilidad del empleo y que a su vez garanticen la no vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada del Covid-19 ha sido objeto de duras críticas, siendo incluso calificada de inconstitucional, habida cuenta que vulnera los principios en los cuales se basan los derechos fundamentales que han adquirido los trabajadores a lo largo de la historia.

El presente trabajo tiene como pretensión el estudio a profundidad de la constitucionalidad de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo enmarcadas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario aprobadas por el pleno de la Asamblea, tales como:

- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo
- Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos
- Contrato especial emergente
- De la reducción emergente de la jornada de trabajo

Se realizará un análisis crítico apegado a la Constitución de la República y los diferentes instrumentos internacionales, además se realizará un estudio comparativo con otros ordenamientos jurídicos que arrojen nuevos enfoques hacia combatir la crisis y que posteriormente puedan servir como herramientas para proteger las diferentes fuentes de trabajo.

Es indispensable analizar la efectividad en la aplicación de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y sus inminentes efectos en el ámbito laboral.

Objetivo General

Diagnosticar las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo establecidas en la ley, las cuales fueron previamente citadas, la constitucionalidad de estas, compararla con la normativa de El Salvador y Argentina, y la efectividad en la aplicación de estas con miras a corregir sus consecuencias.

Objetivos Específicos

- Determinar la constitucionalidad de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria para combatir la crisis derivada del Covid-19.
- Comparar estas medidas con las establecidas en otras legislaciones como El Salvador y Argentina.
- Determinar medidas que hayan sido establecidas en las legislaciones de El Salvador y Argentina, que se puedan instaurar en la legislación ecuatoriana.

Justificación

Dado la crisis económica generada por múltiples causas y agudizada por la pandemia que tiene repercusiones en nuestro país de manera sui generis, se vuelve urgente examinar las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo establecidas en la normativa sujeta a este análisis que permita darle una real sostenibilidad al empleo en nuestro país, y determinar si este cuerpo legal debe ser derogado íntegramente o parcialmente, sustituido o complementado por normativa que permita encaminarnos hacia una real garantía del empleo en condiciones dignas en nuestra sociedad y que a su vez garantice el apego a los principios y derechos consagrados en la constitución.

Hipótesis o idea a defender

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad demostrar la inconstitucionalidad de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria, que se han señalado en este trabajo.

Una vez establecidos los preceptos constitucionales vulnerados, mediante un análisis comparativo con otras legislaciones, determinar cuales han sido las decisiones acertadas en materia laboral que han desarrollado estos países, y que a su vez se puedan instaurar en nuestra legislación en aras de garantizar la estabilidad laboral y una remuneración que le permita tener una vida digna al trabajador, y a su vez apoyar la sostenibilidad de las fuentes de trabajo.

Capítulo I: Marco Teorico

Definiciones básicas

Derecho.- “es el conjunto de reglas establecidas para regir las relaciones de los hombres en sociedad, en cuanto se trate de reglas cuya observancia puede ser coercitivamente impuesta a los individuos”.

(Salvat, 1917)

Constitución.- Su raíz etimológica proviene del latín constitutio-onis, que significa acción y efecto de constituir, forma o sistema de gobierno de un Estado.

La constitución es la norma suprema de las naciones, que organiza y delimita la unidad de las demás normas jurídicas, otorgándole coherencia al sistema jurídico de un Estado. Es la encargada de definir el régimen de derechos y deberes de las personas, y las funciones de las instituciones del aparato estatal. Es el fundamento de la seguridad jurídica, que sustenta la vida de los pueblos.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.- entro en vigencia el 22 de junio de 2020 como consecuencia de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia por Covid 19.

Pandemia.- es la propagación mundial de una nueva enfermedad.

Principios constitucionales .- es el conjunto de valores éticos, sociales, legales e ideológicos, que se encuentran consagrados en la carta magna. Son la base fundamental de la cual se deriva todo el ordenamiento jurídico.

Legislación.- es el conjunto de leyes bajo la cual se rige una nación y sus diferentes actividades.

1. Análisis de la constitucionalidad de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

1.1 La constitución como norma suprema

La constitución de la República del Ecuador establece las normas y principios a seguir relativos al trabajo y las relaciones laborales. Es el instrumento jurídico que impera y ninguna ley puede estar por encima de ella, cualquier disposición emitida a través de una ley que vulnere la Carta Magna carecerá de validez y deberá ser declarada inconstitucional por los jueces de la Corte Constitucional.

Según Kelsen, la constitución es la norma fundamental o hipótesis básica a partir de la cual se va a formar el orden jurídico, cuyo contenido va a estar subordinado a esta, y bajo la cual radicarán la validez de las normas que constituyan el sistema jurídico. (Kelsen, 1934)

Con igual criterio Bernal define a la constitución como el “conjunto de principios y reglas, escritas o no, que contienen los fines, usos y limitaciones del poder del Estado”.

Dentro de la norma suprema encontramos las garantías y libertades de las cuales gozarán los trabajadores, y la protección que tendrán frente al Estado. En ellas se han incorporado derechos sociales que regulan garantías mínimas asegurables para los trabajadores, y frente a sus empleadores.

1.2 Principios constitucionales relativos al trabajo

1.2.1 Principio de irrenunciabilidad de los derechos

A través de este principio se asegura la protección de derechos asegurados y garantizados por los convenios internacionales y las leyes de nuestro país, y por lo tanto cualquier pacto en contrario será nulo y carecerá de validez. El art 326 de la Constitución enuncia este principio.

Los principios relativos al trabajo se imponen a la voluntad de los sujetos en la relación laboral, de allí la prohibición absoluta de renunciar a los derechos por parte del trabajador, pues dentro del mismo están comprometidos todos los derechos individuales del trabajador tanto como de las personas que dependen de él económicamente, por tanto, que transgredir este principio acarrea la nulidad absoluta de la cláusula en la que conste esta renuncia. El juez podrá declarar la nulidad de oficio así el trabajador no la hubiere alegado.

El art. 326 numeral 11 de la Constitución establece; “Sera válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”. (Asamblea Constituyente, 2008)

1.2.2 Principio de intangibilidad

Este principio hace referencia a la prohibición de tocar las condiciones, derechos y beneficios de los trabajadores, para desmejorarlos puesto que hacerlo sería un acto en contra de la ley.

La Corte Constitucional, respecto a este principio se ha pronunciado de la siguiente forma: “El concepto de intangibilidad de los Derechos Laborales implica que ninguna ley o decreto pueda establecer normas que menoscaben los derechos otorgados a los obreros, lo que es conocido como inderogabilidad in peius, ya que las normas que conforman los Derechos Laborales sirven como un mínimo para las normas posteriores que solo podrán mejorar dichas condiciones, nunca empeorarlas.” (Corte Constitucional, 2009)

1.2.3 Principio de estabilidad o continuidad de la relación laboral

Se lo puede definir como el derecho que se garantiza al trabajador para alcanzar una estabilidad en su puesto de trabajo hasta cuando adquiera el derecho a la jubilación, sin que sea cesado de sus funciones a no ser que incurra en una de las causas que la ley establece.

Este principio se garantiza a través de dos disposiciones en la normativa pertinente: uno es a través de la prohibición de despedir al trabajador sin causa alguna, y la otra es mediante la disposición del pago de indemnizaciones por parte del empleador que despida ilegalmente a sus trabajadores.

1.2.4 Principio protector

Este principio está orientado en amparar o dar protección al trabajador dado que existe un desequilibrio frente a la superioridad del patrono. Tiende a nivelar las desigualdades económicas, sociales, y culturales que hay entre el trabajador y el empleador.

1.3 Principios de aplicación de los derechos

1.3.1 Principio de progresividad

Este principio se basa en el desarrollo progresivo de los derechos a través de las normas, la jurisprudencia y las políticas públicas. El art 11 numeral 8 de la Constitución establece; “Será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, menoscabe o anule injustificadamente el ejercicio de los derechos.” (Asamblea Constituyente, 2008)

1.4 Inconstitucionalidad de la norma

Antes de dar una definición es imperativo explicar el contexto doctrinario de como nace y cobra vida la constitucionalidad en lo jurídico; Luigi Ferrajoli expone que: “Todo comienza con el rompimiento de varios paradigmas, iniciando por las condiciones de validez de las normas, que dejan de ser dimensionadas únicamente de manera formal, otorgándoles también un sentido material o sustancial.” (Ferrajoli, 2001)

En otras palabras, la validez de una norma no se deberá únicamente a la observancia de los procedimientos para su creación, sino también dependerá de que sus contenidos guarden armonía con los valores, disposiciones y los principios consagrados en la Constitución.

Inconstitucionalidad es la inobservancia de las normas y principios consagrados en la Carta Magna producto de la inacción de los poderes y funcionarios del Estado, que ocasione la pérdida de eficacia del contenido de la norma suprema.

1.5 Inconstitucionalidad de las medidas para apoyar el empleo establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

DE LOS ACUERDOS DE PRESERVACION DE FUENTES DE TRABAJO

“Art. 16.- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo.- Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas.

El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento....”

El legislador mediante este artículo determina que serán válidos los acuerdos entre las partes que conforman la relación laboral que tengan como objeto modificar las condiciones económicas, las mismas que debido a la naturaleza de esta norma buscaran una flexibilización por parte del trabajador en cuanto a la reducción de su remuneración, lo cual vulnera el principio de irrenunciabilidad de los derechos que garantiza la conservación de los derechos asegurados y garantizados por la constitución y tratados internacionales. A su vez traemos a colación el principio de protección que hace referencia al desequilibrio que hay en la relación patrono-trabajador debido a razones de carácter económico,

social y cultural por tal motivo las partes no se encuentran en igualdad de condiciones para llegar a establecer un acuerdo que modifique lo estipulado anteriormente en el contrato de trabajo. La constitución prevé este desequilibrio y establece en su art. 326 numeral 11; “Sera valida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente”.

El legislador no previno la importancia de que cualquiera acuerdo que se realizare entre el trabajador y el empleador debe socializarse con la autoridad competente en un diálogo tripartito, solo así se asegurara que el empleador no imponga sus condiciones sobre el trabajador.

CONDICIONES MINIMAS PARA LA VALIDEZ DE LOS ACUERDOS

“Art. 18.- Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos.- Las condiciones mínimas para la validez de los acuerdos serán las siguientes:

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.

En otras palabras, el trabajador que no aceptare el acuerdo bajo las condiciones impuestas por el empleador será obligado a cumplirlo sin haber decidido ser parte del convenio ni haberlo firmado mucho menos. Analizando que ya de por si las regulaciones que ha establecido la presente ley para la creación de nuevos acuerdos entre los actores de la relación laboral, perjudican y vulnera los

derechos de los trabajadores, a pesar de esto el legislador estableció el numeral 3 del artículo 18 como un golpe final para aquellas minorías que no decidan aceptar la precarización de sus condiciones de trabajo y por consiguiente de sus vidas. Ilustremos con un ejemplo sencillo: De un total de 10 trabajadores que conformen una empresa, seis de ellos son personas sin ningún tipo de carga familiar y en pleno goce de su juventud, ellos son quienes conforman la mayoría, deciden aceptar un acuerdo sobre la reducción de su salario en un gran porcentaje con la finalidad de mantener su empleo, mientras que la minoría, conformada por personas adultas con más de una carga familiar e incluso con algún tipo de enfermedad que les implica gastos médicos, se verán obligados a elegir entre someterse a un convenio que menoscaba sus derechos asegurados o perder su puesto de trabajo. Es importante reiterar en el principio de irrenunciabilidad de los derechos que establece la constitución, ya que la renuncia de los derechos repercute no solo en el individuo sino también en las personas que dependan económicamente de este.

CONTATO ESPECIAL EMERGENTE

Art. 19.- Contrato especial emergente.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.

El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.

La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un

máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada.

El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo.

Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo.

Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo.

La ley de Justicia Laboral y Reconocimiento al Trabajo No Remunerado del Hogar, que entró en vigencia el 20 de abril del 2015 y publicada en el Registro Oficial 483, ordena la eliminación del contrato de trabajo por tiempo definido y establece el contrato de plazo indefinido como modalidad principal del trabajo. Basándose en el artículo 284 de la Constitución el cual señala que la política económica del país tendrá, entre otros, el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales, así como mantener la estabilidad económica. (Asamblea Nacional , 2008)

Mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0088 se establece que, a partir del 1 de enero de 2016, no se podrá celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo. Esta disposición fue un avance en materia de derechos laborales al buscar la estabilidad laboral de los trabajadores reduciendo los periodos de prueba de 1 año a 3 meses. El denominado contrato a plazo fijo daba carta libre al empleador para que este puede contratar a sus empleados por un año sin la obligación de mantenerlos

luego de cumplido este plazo y por ende la gran mayoría de trabajadores no gozaban de estabilidad ni de los demás beneficios que les otorga el contrato por tiempo indefinido.

El artículo puesto en mención da retorno a una figura jurídica que había sido dejado a un lado por precarizar las condiciones del trabajo y vulnerar los principios de protección y estabilidad laboral.

A su vez este artículo establece que la jornada laboral será de lunes a sábado, lo que significa que se eliminarían las horas extraordinarias, lo que evidentemente rompe una de las conquistas más importantes de los trabajadores que son las ocho horas de trabajo, ocho de descanso, y ocho de recreación.

El nuevo contrato emergente de trabajo vulnera los principios de: irrenunciabilidad del derecho por menoscabar derechos asegurados al trabajador, intangibilidad de derechos por desmejorar las condiciones de trabajo del mismo, y de progresividad del derecho por ser una ley que en lugar de basarse en el desarrollo progresivo del derecho, genera un gran retroceso en cuanto a los derechos adquiridos en base al sacrificio y la lucha de los trabajadores.

DE LA REDUCCION EMERGENTE DE LA JORNADA DE TRABAJO

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

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

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

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

La constitución del Ecuador establece que todo trabajador tendrá derecho a percibir una remuneración digna que le permita cubrir con sus necesidades básicas y las de su familia, además establece que esta remuneración será inembargable, a menos que se trate del pago de pensiones alimenticias. Las necesidades básicas de la familia se encuentran agrupadas en lo que conocemos como la canasta básica. Hoy en día luego de haberse generado una inflación del 1% en abril del año que corre, el costo de la canasta básica familiar es de 711,33 USD. Es de suma importancia traer a colación este tema debido a la gravedad de la actuación del legislador al dar carta abierta a los empleadores en reducir la jornada laboral hasta un 50%, que a su vez implicaría la reducción de hasta un 45% de la remuneración del trabajador. Es decir que si un trabajador percibía un salario básico de 400 USD al ser reducido este podría llegar hasta los 220 USD, que haciendo una relación con el costo de la canasta básica familiar alcanzaría una cobertura del 30,9%. En otras palabras bajo esta disposición se vulnera lo que establece la constitución en su artículo 328: “La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos...” (Asamblea Nacional, 2008)

De igual modo esta disposición vulnera los principios de irrenunciabilidad de los derechos, de intangibilidad, de progresividad, y de protección.

2. Analisis comparativo con otras legislaciones.

2.1 Disposiciones normativas a raíz del Covid 19 en El Salvador

A continuación se incorporará al trabajo diferentes disposiciones normativas relacionadas al ámbito laboral emitidas en El Salvador a raíz de la pandemia provocada por el Covid 19 en un orden cronológico.

2.1.1 Decreto Legislativo N° 593 de fecha 14 de marzo de 2020- Declaratoria de Emergencia Nacional

Ningún trabajador que sea objeto de cuarentena por COVID-19, ordenada por autoridad de salud competente, ni aquellos que estén imposibilitados a regresar al lugar de trabajo por restricciones migratorias o sanitarias, podrán ser despedidos ni tampoco podrán ser sujetos de descuentos en su salario. La garantía de estabilidad laboral comenzará a partir de haberse ordenado la cuarentena y se extenderá hasta 3 meses después de que esta concluya, salvo que existan causas legales de terminación de la relación laboral.

(Business Law Partners, 2020)

Desde el comienzo de la declaratoria de emergencia nacional el legislativo salvadoreño dispuso que ningún trabajador podía ser despedido ni tampoco ser sujetos de descuentos de su salario. Todo trabajador que sea enviado a cuarentena obligatoria tendrá el mismo tratamiento de figura de incapacidades temporales por enfermedad común. Esta figura se encuentra establecida en el Reglamento a Ley de Seguridad Social del país en mención y determina:

“Art. 24.- Cuando la enfermedad ocasione incapacidad para el trabajo el asegurado tendrá derecho a percibir un subsidio diario de incapacidad temporal a partir del cuarto día, inclusive, de estar incapacitado para el trabajo, según certificación de los médicos del Instituto o de los autorizados por éste.

El derecho al subsidio se extenderá hasta que el asegurado, igualmente a juicio de los médicos del Instituto o de los autorizados por éste, recobre la capacidad de trabajo o, a lo más, hasta 52 semanas por la misma enfermedad.” (Organo Ejecutivo, 1954)

Esto quiere decir que a través del Instituto de Seguridad Social el Estado Salvadoreño asegura el pago total de la remuneración de los trabajadores que se encuentren en cuarentena y no puedan asistir a sus lugares de trabajo con normalidad como consecuencia de la pandemia. Haciendo un análisis de esta disposición en materia de seguridad social podemos concluir que evidentemente existe una diferencia fundamental con la legislación ecuatoriana, lo que permite que el estado salvadoreño garantice tanto la protección de los derechos del trabajador como la preservación de las fuentes de trabajo al subsidiar el pago de la remuneración que en concordancia con la constitución es un derecho inalienable.

2.1.2 Ley de Protección al Empleo Salvadoreño.

El 4 de mayo de 2020, la Asamblea Legislativa aprobó la Ley de Protección al Empleo Salvadoreño, a través de la cual se establecen medidas excepcionales y temporales para garantizar a los trabajadores del sector privado la estabilidad laboral, garantizando un ingreso digno sin menoscabo de la sostenibilidad de la actividad empresarial. (Business Law Partners, 2020)

Fue publicada el pasado 5 de mayo del año en curso en el Diario Oficial y tiene como objeto mitigar el impacto económico y sus efectos en el empleo salvadoreño provocado por la pandemia.

La ley se encuentra estrictamente apegada a los siguientes principios;

- **Favorabilidad Laboral:** Las normas y actuaciones derivadas de la presente ley, en caso de duda, deberán interpretarse y ejecutarse en beneficio de los trabajadores.
- **Antiformalismo:** Ningún requisito formal, que no sea esencial debe constituir un obstáculo que impida injustificadamente el acceso a los trabajadores y patronos a las medidas contempladas en este instrumento.
- **Celeridad e Impulso de Oficio:** Los procedimientos para el acceso, tramitación y materialización de las medidas contempladas deben ser ágiles y con la menor dilación posible. Dichos procedimientos serán impulsados de oficio, cuando su naturaleza lo permita.
- **Economía Procesal y Sencillez:** Los procedimientos deberán desarrollarse de manera que los interesados y los sujetos obligados incurran en el menor gasto posible. evitando requisitos documentales u otros, innecesarios y su tramitación deben ser simples y expeditos.
- **Igualdad y no discriminación:** Cualquier persona natural o jurídica que cumpla con los requisitos establecidos en esta ley, accederá a los beneficios y medidas aquí establecidas sin privilegios indebidos, trato discriminatorio o arbitrariedades.

(Asamblea Legislativa, 2020)

De las medidas para la protección del empleo.

Salvaguardas Laborales

La ley establece como una de sus medidas la de salvaguardas laborales, que obliga a las empresas autorizadas a operar durante el Estado de Emergencia encontrarse a día con sus obligaciones laborales de conformidad a las leyes vigentes y el contrato de trabajo existente.

Subsidio para los empleados

A través de esta ley se ordena crear el Programa de Subsidio para los Empleados de las micro, pequeñas y medianas empresas registradas en el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS) el mismo que será administrado por el Banco del Desarrollo de El Salvador (BANDESAL).

El subsidio aplica para:

- 1.- Las empresas registradas en el ISSS que contaban con nominas de menos de cien empleados reportados en la última planilla entre los meses de diciembre del 2019 y febrero del 2020, y;
- 2.- Las empresas que hayan tenido ingresos anuales por ventas brutas en el año 2019, declarados al 31 de marzo de 2020 o en su defecto en el año 2018 igual o menor a siete millones de dólares USD.

Este beneficio será de hasta un máximo de quinientos dólares USD por empleado, que serán entregados por el patrono en un plazo máximo de 3 días desde que recibieron el desembolso.

Cuando se cumpla el plazo de la entrega de subsidios, que será de dos meses, los fondos remanentes destinados al Programa de Subsidios serán trasladados al Programa de Otorgamiento de Créditos.

Programa de Otorgamiento de Créditos

A través de esta ley se ordena crear el Programa de Otorgamiento de Crédito para las empresas o empresarios salvadoreños registrados como patronos en el ISSS. Se les otorgará con una tasa máxima de interés del tres por ciento anual, con un plazo de pago de máximo diez años y con un periodo de gracia de 12 meses, el mismo que será administrado por BANDESAL.

Se determina el monto máximo a desembolsar para los afectados basándose en los siguientes criterios:

- 1.- El monto de la planilla del ISSS de cualquier mese entre diciembre del 2019 y febrero del 2020, y/o;
- 2.- El impuesto a la renta declarado en los ejercicios fiscales de los años 2018 y/o 2019

El Estado Salvadoreño mediante esta ley ha establecido medidas muy importantes para la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores así como también para salvaguardar las fuentes de trabajo. La creación de un programa de otorgamiento de subsidios a los trabajadores para que aquellos que se ven imposibilitados de cumplir con sus obligaciones laborales producto de la pandemia no dejen de percibir una remuneración justa que les permita afrontar la crisis es una decisión acertada. El Estado salvadoreño utiliza y destina sus recursos a la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores así como también a salvaguardar las fuentes de trabajo otorgando créditos con condiciones muy flexibles a los empleadores.

2.2 Disposiciones normativas a raíz del Covid 19 en Argentina

A continuación se incorporara al trabajo diferentes disposiciones normativas relacionadas al ámbito laboral emitidas en Argentina a raíz de la pandemia provocada por el Covid 19 en un orden cronológico.

2.2.1 Decreto 329/2020 de fecha 31 de marzo de 2020 – Prohibición de despidos.

Mediante este decreto en el marco de la emergencia sanitaria el Ejecutivo establece, entre otros, la prohibición de despidos sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de 60 días. A su vez se prohíben las suspensiones por las causales de fuerza mayor o falta o disminución de trabajo y fuerza mayor por el plazo de 60 días.

Esta disposición se sustenta con diferentes medidas para mitigar el impacto que recaería sobre el empleador de tener que cumplir con el pago de salarios de los trabajadores, tales como:

- La postergación o disminución de diversas obligaciones tributarias y de la seguridad social.
- La asistencia mediante programas específicos de transferencia de ingresos para contribuir al pago de los salarios, en función de la gravedad de la situación del sector y del tamaño de la empresa.
- Disponer garantías públicas con el fin de facilitar el acceso al crédito de micro, medianas y pequeñas empresas.

Sin embargo existe una excepción a la prohibición de suspensión establecida en el artículo 3 del decreto en mención, y es lo dispuesto en artículo 223 de la Ley de Contrato de Trabajo.

En los casos de suspensiones que *«se fundaren en las causales de falta o disminución de trabajo, no imputables al empleador, o fuerza mayor debidamente comprobada, pactadas individual o colectivamente u homologadas por la autoridad de aplicación...»*, el empleador abonará una prestación no remunerativa; una asignación en dinero *“que solo tributará las contribuciones establecidas en las Leyes Nros. 23.660 y 23.661”*. (Congreso Nacional, 1976)

La característica de esta ley es que el empleador, mientras dure el tiempo de suspensión del trabajador, pague a este un porcentaje de la prestación que está entre el 60 y 70% del salario neto. Este cálculo se hace descontando, por ejemplo, cargas, premios y presentismo, y tiene que ser acordado con el trabajador o el gremio, si se trata de un pacto colectivo, y asu vez este pacto debe ser homologado por el Ministerio de Trabajo. De esta forma se busca evitar la extinción del contrato.

2.2.2 Decreto 332/2020 de fecha 1 de abril de 2020 – Programa de asistencia de emergencia al trabajo y la producción.

Por medio de este decreto se crea el programa de asistencia de emergencia al trabajo y la producción para los patronos y trabajadores afectados por la pandemia, mediante el cual se otorga un subsidio a los sueldos y se rebajan aportes patronales.

El decreto dispone:

- La postergación o reducción de hasta el 95% del pago de las contribuciones patronales al Sistema Integrado Previsional Argentino, y;
- La asignación compensatoria al salario, para todos los trabajadores en empresas de hasta 100 empleados.
- *Asistencia por la Emergencia Sanitaria para los trabajadores en relación de dependencia del sector privado (REPRO) en empleadores que superen los 100 trabajadores.*
- *Sistema integral de prestaciones por desempleo.*

(Ejecutivo, 2020)

Si bien existe la prohibición mediante decreto de alegar causas de fuerza mayor y suspender o despedir trabajadores, las empresas cuentan, por un lado, con un aporte del Estado para abonar los salarios, y por otro tienen una postergación y/o rebaja de las cargas patronales durante los meses de cuarentena obligatoria.

2.2.3 Análisis comparativo de las medidas laborales expedidas a raíz de la emergencia sanitaria global en Ecuador con respecto de la legislación de El Salvador y Argentina.

Algunas de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario expedidas el 22 de junio de 2020, tienen su origen en los primeros días de pandemia. Medidas tales como las de reducción emergente de la jornada laboral y la suspensión

emergente de la jornada laboral fueron enmarcadas mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 con fecha 13 de marzo de 2020, acuerdo que sería el primer cuerpo normativo en establecer medidas con respecto al trabajo a raíz de la emergencia sanitaria. Esta postura del Estado ecuatoriano frente a la grave afectación del campo laboral, difiere completamente de la postura de los Estados salvadoreño y argentino que fue la de prohibir a toda costa los despidos tanto como las suspensiones de los trabajadores, cada uno con planificaciones distintas pero que tuvieron como fin la preservación de las fuentes de trabajo sin violar los derechos fundamentales de los trabajadores consagrados en sus constituciones. En las dos naciones se instauraron programas con sus respectivos procedimientos de aplicación para dirigir recursos del Estado a las diferentes instituciones encargadas de otorgar subsidios y préstamos a las empresas que se vieron afectadas por la emergencia sanitaria global, en el caso de El Salvador a través de su Instituto de Seguridad Social y en Argentina a través del Banco del Desarrollo.

En nuestro país se optó por desarrollar medidas unilaterales que suprimieron derechos a la parte más vulnerable de la relación laboral, permitiendo que se reduzca su jornada de trabajo, se suspenda o modifique su contrato, y por otro lado se hizo caso omiso a las decenas de miles de despidos que se aproximaban basándose en la figura de la fuerza mayor. Tomando como referencia la legislación argentina, podemos colegir que el estado ecuatoriano por omisión, vulneró el principio de protección al trabajador dado que no expidió leyes que protejan al trabajador de la figura de despido por fuerza mayor, como sí lo hizo Argentina que prohibió todo tipo de despido fundado en la causal de fuerza mayor.

La estabilidad laboral a merced de la renuncia de derechos no constituye una garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores, es imprescindible preservar las fuentes de trabajo sin menoscavar los derechos fundamentales de los trabajadores ni los principios constitucionales que los protegen.

Es importante volver a mencionar las medidas establecidas en las legislaciones de El Salvador y Argentina que, a diferencia de las medidas utilizadas en nuestra legislación, analizadas en este ensayo,

favorecen la sostenibilidad de las fuentes de trabajo y precautelan a su vez los derechos laborales consagrados en la constitución, que son:

- La prohibición de despedir trabajadores mientras dure el estado excepción, incluso cuando se alegue fuerza mayor.
- El direccionamiento de recursos hacia el otorgamiento de subsidios a los trabajadores y de préstamos a los empleadores de las áreas que se vieron afectadas por la emergencia sanitaria.
- La reducción o postergación del pago de tributos.
- La celeridad en los procedimientos para la aplicabilidad de lo establecido.

Aplicación de las medidas económicas establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

CAPITULO II: Marco Metodológico

1. Enfoque

El presente estudio tiene como tema **“Ley Orgánica de Apoyo Humanitario: análisis crítico de las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, en el marco de la crisis sanitaria provocada por el Covid-19”**, en el cual se utilizarán métodos, técnicas e instrumentos que ayudarán a la investigación, dado a su enfoque cualitativo, basado en el análisis no estadístico de datos. Este análisis, partira del estudio de los cuerpos normativos relacionados a la presente investigación, tanto como del estudio de ordenamientos jurídicos de otros países, y de diferentes conceptos de la doctrina jurídica.

2. Métodos de la investigación

Método exploratorio: Se busca abordar los cuerpos normativos referentes al problema a tratar, así como los diferentes conceptos relevantes dentro de la doctrina pertinente, para así delimitarse y constituirse en la investigación.

Método explicativo: Contribuir con una explicación detallada la interpretación de la norma constitucional, así como también de los cuerpos normativos expedidos en otras legislaciones, y así diagnosticar la ley, objeto del presente estudio.

Método descriptivo: Mediante este método buscaremos identificar la posible vulneración de derechos, tanto como las características de las disposiciones emitidas en otras legislaciones con respecto al tema a tratar en esta investigación. Para así finalmente poder emitir conclusiones y dar propuestas que se puedan instaurar en nuestro sistema.

3. Técnicas e Instrumentos

Una de las principales fuentes para el estudio de este tema fue la normativa local e internacional sobre el ámbito a tratar en el presente trabajo investigativo. Mediante un análisis profundo y comparativo de las legislaciones, como también del estudio de doctrina inherente al tema, se pudo llegar a los resultados de este diagnóstico y poder así proponer adoptar diferentes medidas que garanticen la no vulneración de principios y de derechos.

El diagnóstico se llevó a cabo mediante un proceso detallado, profundo, y preciso, siguiendo parámetros de un enfoque cualitativo de investigación.

4. Resultados

Luego de haber desarrollado un análisis exhaustivo de la constitución de la república y sus principios fundamentales, que son la base esencial de nuestro ordenamiento jurídico, en conjunto con una investigación profunda y minuciosa de las legislaciones de El Salvador y Argentina, colegimos que las medidas laborales enmarcadas en la Ley de Apoyo Humanitario, no solo son disposiciones desacertadas que ponen en riesgo la preservación del empleo, sino que vulneran los principios consagrados en la constitución tales como, los de: irrenunciabilidad de los derechos, intangibilidad, estabilidad laboral, protector, y de progresividad. Por otro lado en los ordenamientos jurídicos de El Salvador y Argentina, encontramos disposiciones relativas al trabajo, creadas a raíz de la emergencia sanitaria global, que enmarcan la prohibición de despedir y suspender al trabajador, inclusive cuando se alegue fuerza mayor, como es el caso de la legislación argentina. Estas disposiciones se basan en el direccionamiento de recursos del Estado a la creación de diferentes programas, que tienen la finalidad de otorgar subsidios a los empleados y préstamos en las líneas de trabajo para los empleadores, así como en la reducción o postergación del pago de tributos a las empresas afectadas por la crisis sanitaria. A través de instituciones como el Instituto de Seguridad Social en El Salvador

y la Administración Nacional de Seguridad Social en Argentina, se desarrollan estos programas de protección al trabajador y a las fuentes de trabajo.

En el marco de las obligaciones asumidas por el estado ecuatoriano en el Pacto de Derechos Económicos y, Sociales y Culturales, es menester del legislador adoptar medidas transitorias, proporcionadas, y razonables, con el fin de garantizar el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante su trabajo, que le asegure condiciones de vida dignas para ella y su familia. (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1976)

CONCLUSIONES

- El Derecho Laboral Ecuatoriano es el resultado de un proceso histórico de luchas y conquistas por parte de los trabajadores. Los antecedentes históricos de la lucha de los trabajadores por sus derechos son un referente que lamentablemente los legisladores que favorecieron la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no han tomado en cuenta. La capacidad organizativa de los trabajadores los ha llevado a conseguir los derechos que hoy en día se encuentran consagrados en la norma suprema y no haber observado este avance de la clase trabajadora es un desacierto que más temprano que tarde será juzgado por la sociedad ecuatoriana.
- Se determinó que el artículo 16 de la LOAH, que establece los acuerdos de preservación de las fuentes de trabajo, dota de herramientas para que se genere un escenario de desequilibrio entre las cláusulas que disponga el empleador y la flexibilización por parte del trabajador. A su vez, no establecer que este acuerdo se desarrolle por medio de un diálogo con la autoridad competente vulnera el artículo 326 numeral 11 de la carta magna, por lo tanto se determina que este artículo es inconstitucional.
- Se determinó que el artículo 18 numeral 3 de la LOAH, que obliga a los trabajadores que se sometan a la voluntad de las mayorías, vulnera no solo los derechos asegurados del individuo sino que también afecta a las demás personas que dependen económicamente de él, por lo cual debe ser declarado inconstitucional.
- Se determinó que el artículo 19 de la LOAH, que establece el contrato especial emergente como una figura para apoyar la sostenibilidad del empleo, trae de vuelta a la vida jurídica al contrato por tiempo definido, que fue una figura separada de la legislación ecuatoriana mediante acuerdo ministerial No. MDT-2015-0088 que entro en vigor el 1 de enero de 2016, por lo tanto es inconstitucional.

- Se determinó que el artículo 20 de la LOAH, de la reducción emergente de la jornada laboral, menoscaba el derecho de los trabajadores a percibir una remuneración digna que le permita cubrir con sus necesidades elementales y las de su familia, y por consecuencia este artículo es contrario a la Carta Magna.

- Se determinó que artículos de la LOAH analizados en este trabajo vulneran los siguientes principios consitucionales:
 - Principio de irrenunciabilidad de derechos
 - Principio de intangibilidad
 - Principio de protección
 - Principio de estabilidad laboral
 - Principio de progresividad

Por lo tanto es menester de la Corte Constitucional declarar estos artículos de la LOAH como inconstitucionales.

- Se comparó con las legislaciones de El Salvador y Argentina y luego de haber señalado las diferentes medidas utilizadas por estos países para mitigar el impacto de la crisis sanitaria en el ámbito laboral, debemos convenir que existen otras perspectivas para afrontar el caos social que nos deja esta pandemia, tales como:
 - Dirigir recursos a la creación de programas que otorguen subsidios a los trabajadores y que aperturen líneas de crédito a las empresas con condiciones adecuadas y flexibles.
 - Establecer procedimientos para poner en marcha los programas, que sean ágiles y efectivos, en aras de salvar el empleo en el Ecuador.
 - Dar garantías públicas para el acceso de la población a estos programas.

RECOMENDACIONES

- Encaminar las decisiones del Estado a enfrentar la crisis sanitaria tomando en cuenta los lineamientos que se han seguido en legislaciones como la de Argentina y El Salvador
- Prohibir los despidos mientras dure el estado de excepción, incluso cuando se alegue fuerza mayor.
- Resulta indispensable garantizar la conservación de los puestos de trabajo por un plazo razonable, en aras de preservar la paz social y que ello solo será posible si se transita la emergencia con un Diálogo Social en todos los niveles y no con medidas unilaterales, que no serán más que una forma de agravar en mayor medida los problemas que el aislamiento social, preventivo y obligatorio, procura remediar.
- Si bien nos enfrentamos ante una situación inédita y de emergencia, es de vital importancia garantizar la oportunidad a un crecimiento estable del trabajador, crecimiento que se traduce no solo en el ámbito económico reflejado en la capacidad de endeudarse en base a un ingreso sostenido, sino también crecimiento profesional, personal y familiar.
- El Estado ecuatoriano debe asumir el rol, y ser el encargado de elaborar y planificar medidas que encaminen a salvaguardar los derechos de los trabajadores y a su vez preservar las fuentes de trabajo.

Bibliografía

Rodriguez-Arenas, F. M. (s.f.). *La novel ecuatoriana de siglo XIX*. Stockcero.

Sites. (s.f.). *Historia laboral del Ecuador*. Obtenido de Sites:

<https://sites.google.com/site/laverdaderahistoriadelecuador/historia-laboral-de-ecuador>

,', 4.-S.-2., & Vaca Hidalgo, T. E. (2014). *Repositorio Uniandes*. Obtenido de Repositorio Uniandes:

<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2802/1/TUAAB049-2014.pdf>

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitucion de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial.

Corte Constitucional. (2009). *Sentencia No. 025-09-SEP-CC*.

Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial.

Ferrajoli, L. (2001). *La democracia constitucional*. Buenos Aires: Eudeba.

Kelsen, H. (1934). *Teoria Pura del Derecho*.

Asamblea Nacional . (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial.

Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Registro Oficial.

Business Law Partners. (2020). *BLP legal*. Obtenido de <https://www.blplegal.com/es/Disposiciones-normativas-COVID19-coronavirus-El-Salvador>

Organo Ejecutivo. (1954). *REGLAMENTO PARA LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DEL SEGURO SOCIAL*. San Salvador: Diario Oficial.

Asamblea Legislativa. (2020). *LEY DE PROTECCIÓN AL EMPLEO SALVADOREÑO*. San Salvador: Diario Oficial.

Congreso Nacional. (1976). *Ley de Contrato de Trabajo*. Buenos Aires: Boletin Oficial.

Ejecutivo. (2020). *Decreto de Necesidad y Urgencia 332/2020*. Buenos Aires: Boletin Oficial.

Salvat, R. (1917). *Derecho Civil (Parte General)*. Buenos Aires.

Asamblea General de las Naciones Unidas. (1976). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. Nueva York.

