



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIAS CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

MODALIDAD: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

**PREVIO LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y
JUZGADOS DE LA REPÚBLICA**

TEMA:

**“AFECTACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES BAJO EL REGIMEN DEL
CÓDIGO DEL TRABAJO A RAÍZ DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL
CANTÓN GUARANDA AÑO -2020”**

Investigador:

LUIS ABRAHAM CHICAIZA CALDERON

Tutor:

Dr. LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN

GUARANDA – ECUADOR

2021

CERTIFICACIÓN DE TUTOR

Yo Dr. **LUIS ALFONSO BONILLA ALARCÓN**, en mi calidad de tutor del Proyecto de investigación; designado por disposición del Honorable Consejo, bajo juramento **CERTIFICO**, que el sr. **LUIS ABRAHAM CHICAIZA CALDERON**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho ha cumplido con todos los requisitos pertinentes en esta titulación respecto a la modalidad de Proyecto de Investigación previo a la obtención de título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República; con el tema: **“AFECTACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES BAJO EL REGIMEN DEL CODIGO DEL TRABAJO A RAÍZ DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL CANTON GUARANDA AÑO -2020”** habiendo trabajado conjuntamente en el desarrollo de este documento, constando el mismo de la autoría del egresado por lo cual doy fé y certifico todo lo antes mencionado.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad facultando al interesado a hacer uso de la presente en los trámites referentes a su titulación, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del respectivo jurado.

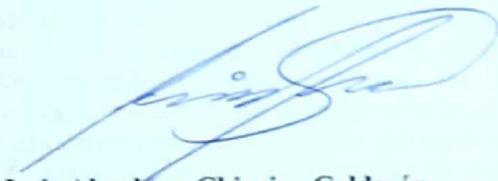


Tutor
Dr. Luis Alfonso Bonilla

DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo; **LUIS ABRAHAM CHICAIZA CALDERON**, egresado de la carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria que el presente proyecto, con el tema **“AFECTACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES BAJO EL REGIMEN DEL CODIGO DEL TRABAJO A RAÍZ DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL CANTON GUARANDA AÑO -2020”** es de mi autoría, así como las expresiones utilizadas en la misma, el presente proyecto se ha realizado bajo la recopilación bibliográfica tanto libros, revistas, publicaciones, así como artículos de legislación Ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente:



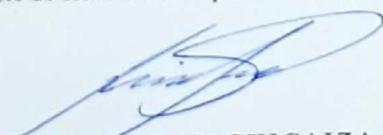
Luis Abraham Chicaiza Calderón

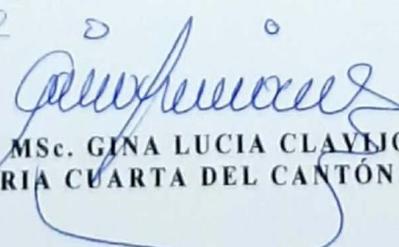


ESCRITURA N° 20210201004P01207

**DECLARACIÓN JURAMENTADA
OTORGA:
LUIS ABRAHAM CHICAIZA CALDERON.
CUANTÍA: INDETERMINADA
DI 1 COPIA**

En el Cantón Guaranda, Provincia de Bolívar, República del Ecuador, hoy martes a veintitrés días del mes de noviembre del año dos mil veintiuno, ante mí **Doctora MSC. GINA LUCIA CLAVIJO CARRIÓN, NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA** comparece con plena capacidad, libertad y conocimiento, a la celebración de la presente escritura, el señor **LUIS ABRAHAM CHICAIZA CALDERON**, por sus propios y personales derechos. El compareciente declara ser de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estados civil casado, de ocupación estudiante, domiciliado en la parroquia Chillogallo, cantón Quito, Provincia de Pichincha y de paso por este cantón de Guaranda; con teléfono celular número cero nueve ocho uno dos seis ocho tres nueve seis y con correo electrónico chicaizaluis857@gmail.com, hábil en derecho para contratar y contraer obligaciones, a quien de conocer doy fe, en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación, en base a la cual obtengo la certificación de datos biométricos del Registro Civil, mismo que agregó a esta escritura como documento habilitante. Advertido el compareciente por mí la Notaria de los efectos y resultados de esta escritura, así como examinado que fue en forma aislada y separada de que comparece al otorgamiento de esta escritura sin coacción, amenazas, temor reverencial, ni promesa o seducción, advertida la compareciente de la obligación de decir la verdad y conocedora de la penas de perjurio declara: Yo, **LUIS ABRAHAM CHICAIZA CALDERON**, de estado civil casada, portador de la cedula de ciudadanía número uno siete dos seis cinco cero ocho cinco tres guion dos, declaro bajo juramento que los criterios e ideas emitidos en el presente proyecto de investigación es de mi absoluta autoría, titulado "AFECTACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN DEL CÓDIGO DE TRABAJO A RAÍZ DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL CANTÓN GUARANDA AÑO-2020", previo a la obtención del título de Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, a través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas.- Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad.- Para su celebración y otorgamiento se observaron los preceptos de ley que el caso requiere y leída que le fue al compareciente íntegramente por mí la Notaria, aquel se ratifica en todas sus partes y firma junto conmigo en unidad de acto, incorporando al protocolo de esta Notaria la presente escritura de Declaración Juramentada.-----


SR. LUIS ABRAHAM CHICAIZA CALDERON.
C.C. 1726508532


DRA. MSc. GINA LUCIA CLAVIJO CARRION
NOTARIA CUARTA DEL CANTÓN GUARANDA




REPÚBLICA DEL ECUADOR
 DIRECCIÓN GENERAL DE REGISTRO CIVIL
 IDENTIFICACIÓN Y CEDULACIÓN

CÉDULA DE CIUDADANÍA
 APELLIDOS Y NOMBRES
CHICAIZA CALDERON LUIS ABRAHAM
 LUGAR DE NACIMIENTO
 PICHINCHA
 QUITO
 SAN BLAS
 FECHA DE NACIMIENTO 1998-02-02
 NACIONALIDAD ECUATORIANA
 SEXO HOMBRE
 ESTADO CIVIL CASADO
 MARIELA ARACELY ANDRADE LARA

Nº 172650853-2

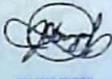




INSTRUCCIÓN BACHILLERATO PROFESIÓN / OCUPACIÓN ESTUDIANTE
 E233313222

APELLIDOS Y NOMBRES DEL PADRE
CHICAIZA CORREA WILLIAM EFRAIN
 APELLIDOS Y NOMBRES DE LA MADRE
CALDERON AVILA ANDREA JAQUELINE
 LUGAR Y FECHA DE EXPEDICIÓN
 GUARANDA
 2017-12-20
 FECHA DE EXPIRACIÓN
 2027-12-20

000481415
 DIRECTOR GENERAL
 FIRMA DEL COLADO



CERTIFICADO DE VOTACIÓN 11 ABRIL 2021


 N° 26273678
 1726508532

PROVINCIA: PICHINCHA
 CIRCUNSCRIPCIÓN: 2
 CANTÓN: QUITO
 PARROQUIA: CHILLOGALLO
 ZONA: 1
 JUNTA No. 0023 MASCULINO


 CE No. 1726508532

CHICAIZA CALDERON LUIS ABRAHAM




 CIUDADANA/O:
 ESTE DOCUMENTO ACREDITA QUE USTED
 SUFRAGÓ EN LAS ELECCIONES GENERALES 2021


 F. PRESIDENTA/E DE LA JRV



DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de grado con mucho cariño y amor primeramente, a Dios por la vida y salud prestada hasta el momento, de igual forma a mis padres, representantes y tutores de mis logros gracias a su amor y respaldo interminable.

A mi esposa desde el momento que formo parte de mi vida se convirtió en un ser fundamental, quien me acompaña durante esta etapa muy importante, siendo cada día un apoyo y soporte fundamental para continuar en la vida.

Y a todas aquellas personas especiales que formaron parte elemental en mi vida, dedico el presente trabajo por haber sido cimiento incondicional de fuerzas, inspiración, motivación y fortalezas en todo momento permitiéndome de una u otra forma llegar hasta aquí gracias.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a Dios por ser el mentor y protector en mi vida por darme la oportunidad de estudiar y aspirar ser alguien profesional y de bien en la vida; a mis padres por ser, seres incondicionales en cada momento por su compañía y esfuerzo que hoy en día se ve reflejado a través del trabajo en equipo que hemos hecho desde el momento que forme parte de sus vidas; a mi esposa por ser una persona que ha estado en todo momento desde que llego a mi vida agradecerle por el amor para continuar en todo momento de la vida; y a esas personas especiales que la vida y Dios nos ponen en la vida, gracias por ser especial, incondicional y real; a mi gloriosa Universidad Estatal de Bolívar y a mis maestros por ser no solo maestros en la academia sino también de la vida; a mi magnifico y querido tutor del presente trabajo de grado Dr. Luis Alfonso no me queda más que agradecerle por el apoyo y amistad indescriptible que me ha brindado, gracias.

TEMA

**AFECTACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES BAJO EL REGIMEN DEL
CÓDIGO DEL TRABAJO A RAÍZ DE LA PANDEMIA DEL COVID-19 EN EL CANTON
GUARANDA AÑO -2020**

INDICE

CERTIFICACIÓN DE TUTOR.....	i
DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORIA	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO	iv
TEMA	v
INDICE.....	vi
RESUMEN.....	xi
PALABRAS CLAVE	xi
GLOSARIO DE TERMINOS.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPITULO I.....	3
PROBLEMA	3
1.1 Planteamiento del Problema	3
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.3 Objetivo General y Específicos	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
1.4 JUSTIFICACIÓN	6

CAPITULO II	8
MARCO TEÓRICO	8
2.1 ANTECEDENTES	8
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEORICA	11
2.2.1 Trabajadores bajo el régimen del código del Trabajo.....	12
2.2.2.1 Afectaciones laborales.....	13
2.2.3 TIPOS DE AFECTACIONES LABORALES GENERADAS EN LA PANDEMIA.	14
2.2.3.1 Reducción de la Jornada de trabajo	14
2.2.3.2 Reducción de la remuneración.....	15
2.2.3.2 Contratación especial emergente	16
2.2.3.3 Sobrecarga de trabajo y su relación con el síndrome de burnout.....	17
2.2.3.4 Estrés laboral	19
2.2.3.5 El uso inadecuado e injustificado de la causal de fuerza mayor o caso fortuito genera despidos intempestivos.....	20
2.3 HIPOTESIS	22
2.4 VARIABLES	22
2.4.1 Variable independiente.....	22
2.4.2 Variable dependiente.....	22
CAPITULO III	22
DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.	22

3.1	Ámbito de estudio	22
3.2	Tipo de Investigación.....	23
3.3	Nivel de Investigación.....	23
3.3.1	Exploratorio.....	23
3.3.2	Descriptivo.	23
3.3.3	Explicativo.....	23
3.4	Método de Investigación	24
3.4.1.	Método Cualitativo	24
3.4.2	Método Cuantitativo.....	24
3.5	Diseño de investigación	24
3.5.1	Diseño Transversal.....	24
3.6	Población, muestra.....	24
3.7	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	25
3.7.1	Encuesta.....	25
3.8	Procedimiento de recolección de datos.....	25
3.9	Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de los datos utilizadas.....	25
CAPITULO IV		26
Resultados		26
4.1	Presentación de los resultados	26
4.2	Beneficiarios.....	36

4.2.1 Beneficiario Directos	36
4.2.2 Beneficiarios Indirectos.....	36
4.3 Impacto de la Investigación.....	36
4.4 Transferencia de resultados	36
CONCLUSIONES.....	38
RECOMENDACIONES.....	40
Bibliografía	41
ANEXOS	46
CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA	46
Acuerdo ministerial MDT 2020-077.....	47
Acuerdo Ministerial MDT-2020-133.....	52
FOTOGRAFÍAS	58

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. <i>¿Genero?</i>	27
Tabla 2. <i>¿ Considera que la ley de apoyo humanitario actuó a favor de los trabajadores?</i>	28
Tabla 3. <i>¿ Se vio afectado en el CVL o calidad de vida laboral de su trabajo.?</i>	29
Tabla 4. <i>¿Sufrió algún cambio de ocupación en sus actividades laborales.?</i>	30
Tabla 5. <i>¿Sufrió alguna reducción de la jornada laboral.?</i>	31
Tabla 6. <i>¿Se vio afectado en la reducción de su remuneración?</i>	32
Tabla 7. <i>¿Existió sobrecarga laboral en sus actividades?</i>	33
Tabla 8. <i>¿ Presento estrés laboral en algún momento.?</i>	34
Tabla 9. <i>¿ Sufrió en algún momento suspensión de su empleo?</i>	35
Tabla 10. <i>¿ El pago de su sueldo o salario fue puntual.?</i>	36

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Pregunta N° 1.....	27
Grafico 2. Pregunta N° 2.....	28
Grafico 3. Pregunta N° 3.....	29
Grafico 4. Pregunta N°4.....	30
Grafico 5. Pregunta N° 5.....	31
Grafico 6. Pregunta N° 6.....	32
Grafico 7. Pregunta N°7.....	33
Grafico 8. Pregunta N°8.....	34
Grafico 9. Pregunta N° 9.....	35
Grafico 10. Pregunta N°10.....	36

RESUMEN

Ser parte de la situación grave que vive el país y de la crisis no solo social, cultural sino económica a nivel del mundo, conllevó al desarrollo del presente trabajo de investigación, que está orientado estrictamente a conocer, razonar e identificar las afectaciones laborales toleradas por los trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo; como por ejemplo, los empleados y obreros del sector privado y los obreros del sector público durante la pandemia ocasionada por el Covid-19 que tomó mayor fuerza a partir de los meses de marzo y abril del año 2020, además de analizar cuidadosamente las afectaciones laborales que a pesar de ya haber existido algunas, se intensificaron durante este tiempo. Por ejemplo, el estrés laboral, la sobrecarga laboral entre otras. Se determinó de manera objetiva el derecho al trabajo y su protección a través de la norma constitucional como es la Constitución de la República del Ecuador y de la ley como es el Código del Trabajo además también se estableció, indagó y analizó de manera correcta las normas promulgadas, Acuerdos Ministeriales y demás normatividad que fueron emitidas durante la pandemia ocasionada por el Covid-19. Así tenemos la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario produciendo la misma afectaciones a la estabilidad del trabajador a través de la normativización en la contratación laboral del contrato especial emergente el cual establece un límite a la estabilidad del trabajador por otro lado está igual la reducción de la jornada, reducción de la remuneración entre otras. Es a través del presente trabajo que se comprendió que sí existieron afectaciones laborales al trabajador, además de que no se dio una protección correcta del derecho al trabajo y del fortalecimiento a la estabilidad del trabajador.

PALABRAS CLAVE.

Estabilidad, afectaciones, protección, contratación, emergente, promulgación, normativización.

GLOSARIO DE TERMINOS

Auto sustento: Es la capacidad propia que conserva todo ser humano para ver y cuidar por sí mismo sin el soporte o ayuda de otro.

Caso fortuito o Fuerza mayor: Es aquella situación imposible de resistir o de prevenir por lo que sale del designio y control de toda persona.

Despido Intempestivo: Es la desvinculación del trabajador de sus actividades por decisión exclusiva y personal del empleador sin causa justa.

Desempleo: personas que están en condiciones de laborar, pero no tiene las oportunidades laborales.

Estabilidad: Es la mayor aspiración del trabajador que busca la preservación del empleo hasta la jubilación.

Hibernación Económica: Es la detención o paralización que promueve buscar un freno a las actividades económicas logrando así evitar en un futuro afectaciones económicas macro.

Jornada laboral: Es el tiempo traducido en horas que el trabajador emplea en sus actividades laborales el cual no puede exceder la jornada máxima establecida.

Normativa: Conjunto de disposiciones que regulan y norman el comportamiento de un grupo determinado en la colectividad

Pandemia: Pandemia o Enfermedad es aquella que se expande fugazmente más allá de la frontera de varias localidades a nivel mundial

Precarización Laboral: Son las condiciones funestas en las que labora y se sitúa el trabajador además de todos aquellos procesos que conllevan perplejidad en el desarrollo de sus actividades laborales.

Promulgación: Publicación y acto formal o solemne de una norma oficial

Subempleo: Es el empleo por debajo de la jornada laboral máxima y la obtención de la remuneración inferior a lo mínima establecida.

Remuneración: Es la paga de dinero que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios o trabajo, sea por medio de su esfuerzo físico e intelectual.

Trabajo: Es una actividad correcta del ser humano que tiene como fin garantizar su sostenibilidad desarrollo y auto sustento además de contribuir a la producción de un país.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo a la jerarquía normativa del ordenamiento jurídico en la cúspide se encuentra la Constitución de la República del Ecuador como norma suprema que determina la importancia, el respeto y ejercicio del derecho al trabajo señalando que “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa” (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2008, art. 33)

Desde la llegada de la pandemia ocasionada por el COVID 19 la estabilidad laboral de los trabajadores se puso en riesgo de manera directa o indirecta debido a los acuerdos y normas expedidas por parte de las autoridades competentes los cambios variaciones y modificaciones laborales atentaron de una u otra manera la estabilidad laboral que se mantuvo hasta antes de la llegada de la declaratoria de emergencia en el año 2020 en el mes de marzo por parte del Ministerio de Salud Pública como a través del decreto ejecutivo numero 1017 expedido por parte del presidente Lenin Moreno que en aquel momento declaró el estado de excepción por la calamidad pública que enfrentaba el país.

El presente proyecto de investigación está distribuido en cuatro capítulos que buscan compilar la información relevante que denote los tipos, el grado y todo aquello que permita identificar las afectaciones laborales que se suscitaron durante la declaratoria de emergencia:

En el primer capítulo se busca de manera sintetizada y puntual por medio de fragmentos como el planteamiento del problema identificar la problemática de la presente investigación que en este caso corresponde substancialmente a la afectación de los trabajadores sujetos al Código del Trabajo, precedido por la formulación del mismo y la enunciación del objetivo general y los específicos que son las pautas planteadas que encaminaran y guiaran la investigación. Finalmente concluirá con la justificación de la investigación que enunciara la importancia de llevar a cabo la determinación de las afectaciones laborales que transigen los trabajadores.

En el desarrollo del segundo capítulo se tratará el marco teórico, es decir aquellos temas y subtemas de preeminencia que permitan identificar y analizar las afectaciones laborales en el colectivo de trabajadores del cantón Guaranda, frente a la situación de emergencia que vive el país

fortaleciendo así el meollo de la investigación con la inclusión de la compilación de antecedentes mismos que harán posible un análisis metódico de la problemática inclusive a nivel internacional, respaldando toda aclaración a través de sustentos teóricos que respalden de manera técnica y científica la importancia de la problemática que posee la investigación.

En el capítulo tres a partir de la metodología seleccionada se desarrolló la investigación logrando acceder a la compilación, recolección y captación de información veraz y concreta sobre las afectaciones laborales sufridas por los trabajadores. Información que fue posible recolectarla por medio de las técnicas e instrumentos empleados, uno de ellos por ejemplo fue las encuestas que hicieron posible obtener información veraz sujeta a un análisis concreto y por ende fiable.

En el capítulo cuatro se da a conocer didácticamente y gráficamente la información y resultados obtenidos, información que será expresada en datos numéricos y cuantificables relevantes e importantes para el desarrollo del análisis e interpretación de los resultados conquistados por el desarrollo de la investigación, todo ello posible gracias a la previa aplicación y ejecución de los métodos y técnicas de investigación aplicadas para la obtención de información efectiva sobre la población investigada o trabajadores.

En el capítulo cinco o parte final trata puntualmente sobre las conclusiones y recomendaciones, mismas que se desglosan y desarrollan de la investigación trazada. A través de la presente introducción se espera la aceptación y satisfacción de las expectativas por parte de la Universidad Estatal de Bolívar y que sea de vital importancia, además un apoyo para el desarrollo de futuras investigaciones y estudios jurídicos.

CAPITULO I

PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Al situarnos dentro de un Estado constitucional de derechos y justicia tal como lo establece la Constitución de la República del Ecuador en el inicio y desarrollo de su articulado deja claro que el objeto constitucional de la carta magna, busca el desarrollo pleno de los derechos de las personas, el acceso y estabilidad laboral del derecho al trabajo, tutela que es responsabilidad puntual del estado según lo establece la Constitución “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.” (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2008, art. 325). Únicamente se puede alcanzar un buen vivir fortaleciendo las bases de la sociedad y entre esas bases está el trabajo como un derecho, deber, sustento y medio de sostenibilidad para las personas y las familias.

En la presente investigación es necesario e importante la identificación y determinación de las afectaciones laborales de los trabajadores aún más frente a la emergencia sanitaria a causa del Covid-19, estabilidad laboral que ha sido puesta en duda por el antecedente antes mencionado. Dentro de la ciencia del derecho es específicamente el derecho laboral el encargado de cumplir aquel deber precisándose el mismo como “El conjunto de principios y normas jurídicas que tienen por finalidad Principal la regulación de las relaciones jurídicas entre el empleador y trabajador en lo referente al Trabajo” (Bonilla, 2019, p. 37)

La crisis sanitaria que se generó no solo a nivel social, cultural sino económico y demás, afectó directamente a la estabilidad laboral de los trabajadores a raíz de la declaratoria de emergencia sanitaria, por el Ministerio de Salud Pública. Por ello a nivel general se optó por varias decisiones y acuerdos laborales que de una u otra forma incentivan indirectamente la inestabilidad de los trabajadores con los ajustes y modificaciones que se hicieron uno de ellos; la reducción de la remuneración y la jornada laboral, decisiones como aquellas dieron paso a una inestabilidad laboral dejando atrás aquel principio que plantea el derecho laboral que es el principio de estabilidad o denominado también principio de continuidad que:

Consiste en defender la posibilidad de que el trabajador puede obtener un contrato con la más larga duración, continuidad y permanencia posible, por el hecho de ser esta la

principal o única fuente de ingresos económicos del trabajador. Se denomina también principio de estabilidad en el trabajo. Este principio defiende el criterio de obligación social del trabajo, en este caso, no es que el trabajador tiene obligación de trabajar, en virtud de que tal situación no está en sus manos si no en las del empresario o empleador, que es quien oferta su puesto de trabajo en su empresa. (Bonilla, 2019, p. 40)

Si bien la llegada de esta situación de emergencia se considera hasta cierto punto algo fortuito para la aplicación de cierta figura debe existir un verdadero estudio técnico previo, a nivel del país se ha evidenciado la mal utilización de ciertos empleadores al alegar por ejemplo un despido intempestivo alegando caso fortuito o fuerza mayor, mal utilizando claramente esta figura jurídica y aprovechándose dolosamente de aquello para obtener el despido de ciertos grupo de trabajadores y continuar laborando con otros, no cumpliendo de esa forma con la verdadera esencia del caso fortuito y fuerza mayor que en palabras puntuales en el contexto laboral se expresaría como el cese total de las actividades laborales que se venían realizando o como establece de mejor manera esta figura jurídica en el tiempo de pandemia el criterio de una jurista determina que:

En el caso de la pandemia por COVID-19, hay que tener claridad de que en realidad el hecho que es materia de análisis para determinar si se configura un eximente de responsabilidad civil contractual, o si opera la causal de terminación de la relación laboral, no es la presencia del virus o la declaratoria de pandemia como tal, pues esta por si sola no genera ningún tipo de efectos para los ciudadanos. Los verdaderos hechos que configuran una fuerza mayor son los Decretos Ejecutivos No. 1017 y 1074 que declararon el estado de excepción en el país, así como también las diferentes resoluciones de las autoridades gubernamentales y seccionales que han establecido restricciones tanto a nivel nacional como local, pues son estos actos de autoridad pública los que verdaderamente generan efectos para las compañías, trabajadores y ciudadanía en general. (Quezada, 2020, p. 2)

Con los pequeños antecedentes se entiende que a nivel universal las afectaciones laborales y la importancia de salvaguardar la estabilidad laboral constituye un factor indispensable para alcanzar el desarrollo pleno de los derechos laborales del trabajador, las diversas confusiones o mal utilizaciones de las distintas figuras jurídicas que existen y que se promulgaron durante el apogeo del estado de emergencia como fue el caso de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario entre otras producen de manera directa e indirecta una afectación laboral para los trabajadores, convirtiéndose en un tema controversial no solo a nivel del cantón sino del país que ha crecido aún más en el periodo mencionado por lo que el estudio es estrictamente substancial.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cómo incidió la afectación laboral en la estabilidad laboral de los trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo a raíz de la pandemia del Covid-19 en el cantón Guaranda año 2020?

1.3 Objetivo General y Específicos

1.3.1 Objetivo General.

Determinar la magnitud de afectación laboral que se generó en los trabajadores sujetos al Código del Trabajo por la crisis de emergencia sanitaria en el cantón Guaranda año - 2020.

1.3.2 Objetivos Específicos.

- Identificar cuáles fueron las disposiciones o normas legales en materia laboral que se expidieron por parte de las autoridades competentes como respuesta a la pandemia ocasionada por el covid-19.
- Definir el tipo de afectación laboral y desempleo que afecta a los trabajadores durante la pandemia en el cantón Guaranda.
- Interpretar de acuerdo a la jerarquía de las normas y disposiciones por parte de Organismos Internacionales la protección al derecho al trabajo y estabilidad laboral.

1.4 JUSTIFICACIÓN

El presente trabajo de investigación surgió de la necesidad de establecer todo lo concerniente a las afectaciones laborales promovidas por la emergencia sanitaria ocasionada por el Covid-19, razón por lo que la investigación fue de gran escala para el desarrollo y protección del derecho al trabajo, solo a través del mismo la persona puede alcanzar enteramente su realización personal, profesional y demás. El derecho laboral Ecuatoriano en correlación con la Constitución de la República del Ecuador, deja claro los principios del derecho al trabajo entre ellos que “2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.” (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2008, art. 326). Es decir, no habrá contratación laboral alguna que vaya en contra de los derechos laborales, ni siquiera habrá forma alguna en la que el trabajador renuncie a sus derechos, todo intento de renuncia será infructífero de acuerdo a la legislación ecuatoriana.

La Organización Internacional del Trabajo al ser considerado como un organismo internacional especializado en tratar temas referentes a los laborales establece por medio de sus artículos académicos e informes que la incidencia del Covid-19 generó el acrecentamiento de las afectaciones laborales y a su vez la suspensión del empleo y el aumento desmesurado del número de desempleo y subempleo, además que a raíz de la crisis sanitaria a nivel mundial se produjo como afectación laboral a nivel global el detrimento o afectación a la calidad de empleo que mantenían los trabajadores antes de la difusión de la pandemia por otro lado se encuentran las afectaciones como por ejemplo la reducción de la jornada laboral y por ende la reducción del salario, el aumento de la carga laboral por teletrabajo, cambio de actividades no convenidas entre empleadores y trabajadores entre otros, por ello determina la OIT que:

Se calcula que en 2020 se perdió el 8,8 por ciento del total de horas de trabajo, el equivalente a las horas trabajadas en un año por 255 millones de trabajadores a tiempo completo. Este indicador resumido refleja las distintas vías a través de las cuales la pandemia ha afectado a los mercados laborales. Alrededor de la mitad de estas horas de trabajo se han perdido a consecuencia de la reducción de jornadas laborales de quienes conservaron su puesto de trabajo y pueden atribuirse a la reducción de las horas de trabajo. (Organización Internacional del Trabajo, 2021, p. 1)

Crisis que a nivel mundial ha perjudicado incalculablemente a los trabajadores y por ende a las familias orillándolos a la extrema pobreza, existiendo aun datos más exactos que demostrarían esta cruda realidad, datos que serán relevados más adelante exponiendo el engrandecimiento del

empleo informal convirtiéndose aquello en una elección de sobrevivencia frente a la realidad que cursa el país. Las afectaciones laborales que se presenta en el mercado laboral a causa del COVID 19 han sido muy agresivas puesto que la economía no estaba preparada para aquellas por ello se concluye a través de los argumentos antes mencionados que el desarrollo de este proyecto se desplegó debido a la gran importancia de identificar las afectaciones laborales que se intensificaron y surgieron afectando a los trabajadores que se encuentran en especial regulados bajo el código del trabajo en el transcurso de esta emergencia sanitaria se vuelve ineludible determinar los ajustes que tuvieron que realizarse en beneficio o en contra de los trabajadores es decir cambios que dejan a un lado la estabilidad laboral frente a la emergencia sanitaria y sobre todo verificar si existió o no la mal utilización de estos ajustes para obtener beneficios personales que vulneren los derechos laborales de los trabajadores.

Todo ello se llevó a cabo a través de los métodos pertinentes de investigación que hicieron posible que se obtenga información fidedigna a nivel cuantitativo por medio del acercamiento físico con el colectivo de trabajadores con el objetivo de captar información real que permitió determinar el nivel de afectación, suspensión y desequilibrio laboral que se produjo por los antecedentes mencionados; por todo aquello, fue de vital importancia y la presente investigación.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

En el estado constitucional de derechos y justicia que vivimos el derecho al trabajo y la estabilidad laboral son reconocidos y protegidos por la Constitución de la República del Ecuador, como el cauce para que las personas accedan y gocen plenamente del derecho al trabajo como un derecho económico y deber social, reconocido así por la Carta Magna y el Código del Trabajo con el fin de asegurar y garantizar el acceso y desarrollo al trabajo en un ambiente adecuado que garantice el cumplimiento de todos los principios del derecho al trabajo.

El derecho al trabajo es quien permite que el trabajador logre por medio de la estabilidad laboral alcanzar su derecho al trabajo durante su vida y por ende alcanzar en un momento determinado su respectiva jubilación, logrando así el desarrollo a nivel personal, profesional y además su sostenibilidad orientada al goce del buen vivir a través del fortalecimiento de la base de la sociedad que es la familia todo ello por medio del derecho al trabajo y la permanencia del trabajador en sus actividades laborales siempre y cuando el trabajador no adecúe su conducta a las causas planteadas en el Código del Trabajo para la terminación del contrato individual del trabajo.

La inestabilidad laboral, al pasar los años ha venido siendo un problema social de gran impacto, además de una afectación psicosocial en los trabajadores. Estudios científicos como los realizados por la Universidad de Buenos Aires a través del EMPIL o PLI (proyecto de inclusión laboral para personas con diversidad funcional) demuestra que personas distintas no son únicamente quienes padecen problemas intelectuales o físicos o personas con discapacidades, sino todos aquellos que de manera directa o indirecta sufren una diversidad sea a nivel motriz o de otro tipo que la distinga de la supuesta normalidad; el empleo del estudio se dio en un grupo de trabajadores a través de técnicas especializadas como cuestionarios sociodemográficos que demostraron los efectos que ocasionan la inestabilidad laboral en los trabajadores llegando a la :

Conclusión que la inestabilidad laboral impacta negativamente en el trabajador a través de uno de los canales de expresión: el malestar, sobre todo si existe un desajuste entre el nivel de instrucción y la tarea que realiza. A su vez, corroboramos que la inestabilidad laboral y

el malestar que la misma genera producen altos niveles de tensión psicológica en el trabajador. (Leibovich, *et al*, 2007, p. 61)

En la actualidad en nuestro país desde el momento que se presentó la emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19 perturbó el componente estabilidad laboral generándose varios cambios y quebrantamientos legales en detrimento a los derechos laborales, a nivel de la provincia se declaró en emergencia sanitaria por decisión de la alcaldía mediante resolución del veinte de marzo del 2020 resuelve el “ Artículo 1.- Declara, la emergencia sanitaria en el cantón Guaranda en base a las recomendaciones realizadas por los miembros del comité de Operaciones de Emergencias de este cantón.” (Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda, 2020, Art. 1).

La mayoría de cambios que se provocaron fueron beneficiosos para particulares generándose lo que establece la doctrina un desbalance en la finalidad de la estabilidad laboral que no es más que la erradicación contra el desempleo o subempleo. El derecho laboral en correlación con la Constitución de la República del Ecuador busca fortalecer y propagar el derecho al trabajo a través de principios bases, como la estabilidad laboral de los trabajadores. El desarrollo y acceso al derecho al trabajo se obtiene con el cumplimiento de sus principios, como es la irrenunciabilidad que según el autor Lalanne en el año 2015 manifiesta que “Irrenunciabilidad: consiste en la imposibilidad jurídica de que el trabajador se prive voluntariamente de los derechos concedidos por la legislación laboral. El trabajador no puede, por un acto voluntario, renunciar a las ventajas que le confiere el orden jurídico laboral. (p.175)

A pesar de la situación de emergencia a razón del covid-19, el Estado ecuatoriano mantiene el deber constitucional de eliminar el subempleo y desempleo prevaleciendo por encima de cualquier situación la estabilidad laboral y la erradicación de cualquier forma de precarización laboral, en el transcurso de esta pandemia se han emitido decretos, acuerdos y la Ley de Apoyo Humanitario que generó a tal grado en la clase trabajadora una amenaza inminente a la estabilidad laboral pues la misma de cierta forma beneficia distintamente a los empleadores sobre los trabajadores y resultado de aquello se demostrara mediante datos cuantificables las afectaciones laborales sufridas por parte de los trabajadores.

A nivel del país existen instrumentos estadísticos que están bajo la responsabilidad del INEC (Instituto nacional de Estadísticas y Censos) uno de los instrumentos especializados en aportar datos cuantitativos sobre todo lo referente al empleo a nivel del país es el ENEMDU o

Encuesta nacional empleo, desempleo y subempleo definido como la fuente oficial encargada de aportar datos cuantificables sujetos análisis en diversas investigaciones definido técnicamente como:

La Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) es una operación estadística que forma parte del Sistema Integrado de Encuestas de Hogares (SIEH), y por su diseño metodológico representa uno de los instrumentos estadísticos más importantes para estudiar la situación del empleo en el país. (Rivadeneira, et al, 2021, p. 3)

Goza de ser un indicador técnico de los mercados y estadísticas laborales de nuestro país además de estar direccionado por el INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) tiene como objetivo brindar apoyo experimentado. Es a través de estas estadísticas que de manera global se establece como resultado la hibernación económica que se ocasionó entre los meses de junio del año 2019 a junio del año 2020 en donde se identificó la pérdida de 1.270.000 puestos de trabajo, que tuvo mayor hincapié para el caso de las mujeres, jóvenes y para los empleados del sector privado que de acuerdo a los datos cuantitativos del ENEMDU de 2.000.000 puestos de trabajos, en junio del 2019 a junio del año 2020 fueron 480.000 personas las que se quedaron sin su empleo es decir hubo una reamortización del 22 % del total de puestos de trabajo.

Revelando que en contraste con el sector público el cual únicamente obtuvo un quebranto del 5.3 % no alcanza ni la mitad de la caída del sector privado. Resultados claros que demuestran la afectación laboral generada en el colectivo de trabajadores y además resultados evidentes de lo que fue aprobar la llamada Ley de Apoyo Humanitario que con pruebas claras lo que ocasionó fue de una u otra manera el incentivo al desempleo o a su vez que el trabajador se rodee de una precarización o inestabilidad laboral como por ejemplo la carga de actividades, reducción del salario, reducción emergente de la jornada laboral o acogimiento al contrato especial emergente que transgrede la estabilidad laboral puesto que en el mejor de los casos podrá ser renovado este contrato por una sola vez es decir que tendrá una duración de máximo dos años.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEORICA.

Dentro del presente contexto teórico se define desde la perspectiva Neo constitucionalista la influencia y percepción de la mencionada corriente filosófica en la carta magna del Ecuador con respecto a la protección de la estabilidad laboral del trabajador, además se sustenta con teóricos posturas y posiciones sobre la problemática del presente proyecto. El derecho al trabajo al ser un pilar fundamental en la sociedad busca garantizar el desarrollo y desempeño pleno del trabajador en sus actividades, derecho que debido a la latitud de su importancia promueve no solo el desarrollo a nivel social sino en todas sus formas “El Derecho Laboral es producto de un proceso histórico de la sociedad ecuatoriana que forma parte del Derecho Social puesto que su orientación es la de proteger al actor económico “fuerza laboral” que no posee el capital” (Chiriboga, et al., 2018, p. 227).

Por esa razón es importante señalar que en el año 2008 se incorpora la corriente del neo constitucionalismo en la Constitución de la República del Ecuador con la finalidad de satisfacer derechos fundamentales a través de su amplio catálogo de derechos prescritos, esta corriente surge con aquella ideología de establecer y buscar la existencia de un nuevo modelo de Constitución en América Latina, todo ello a partir de la segunda guerra mundial que tiene como propósito fundamental que las constituciones al menos en América Latina sean más amplias y completas todo lo contrario a lo que antes se vivía, logrando así dar cumplimiento a lo que establece el tratadista Chiriboga que “La finalidad del Neo constitucionalismo es empoderar al ciudadano frente al poder casi omnímodo del Estado” (Chiriboga, et al. 2018, p. 229). Además de aquello esta corriente busca mejorar en lo que respecta a la interpretación de estas constituciones que las mismas sean más amplias y completas, es decir que la forma de su interpretación y argumentación se haga no solo a través de técnicas de argumentación jurídica, sino que se implemente otras técnicas como, por ejemplo, la aplicación del principio de proporcionalidad que es:

Un mecanismo al servicio del juzgador que persigue proveer soluciones para resolver adecuadamente los conflictos entre los derechos fundamentales y otros derechos fundamentales o bienes constitucionales, a través de un razonamiento que contrasta intereses jurídicos opuestos para poder determinar si una medida restrictiva está justificada o es adecuada –no excesiva– respecto al fin que se persigue. Por añadidura, se trata de una “metaherramienta”, pues permite evaluar la evaluación realizada por el juez a la hora de ponderar distintos intereses constitucionales que entran en conflicto. (Díaz, 2011, p. 171)

Logrando así que el nuevo por así decir modelo de Constitución de la República del Ecuador garantice la estabilidad laboral y el derecho al trabajo que además forma parte del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, esto da la opción a que las personas en caso de no sentirse resguardados por sus países puedan acudir con quejas a la (ONU) Organización de la Naciones Unidas, este pacto internacional asegura que en el artículo seis numeral uno menciona que:

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. (Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 1976, párrafo 15).

2.2.1 Trabajadores bajo el régimen del código del Trabajo.

De acuerdo al Código del Trabajo toda aquella persona que trabaje en relación de dependencia o no, o que a su vez se encuentre en una relación de subordinación debido a la relación laboral con su empleador, está sujeta al régimen del Código del Trabajo, así lo manifiesta el artículo 1 “Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.” (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2005, art. 1)

Por ejemplo, en el caso del sector privado los empleados están sujetos a la normativa del Código del Trabajo y en el caso del sector público los obreros son quienes están regulados por mencionada normativa. Para comprender de mejor manera es importante señalar el significado de trabajador de acuerdo a la normativa legal vigente, además de la distinción entre empleado y obrero. Que de acuerdo al tratadista Bonilla manifiesta que:

Trabajador.- Es la persona natural que presta sus servicios por cuenta u orden de otro. Es decir que el trabajador es siempre una persona natural que ejecuta una obra o que presta un servicio para recibir a cambio una remuneración.

El código del trabajo Ecuatoriano clasifica al trabajador en empleado y obrero.

Empleado.- es aquel trabajador que presta sus servicios con el predominio de su esfuerzo intelectual sobre el esfuerzo físico, y recibe a cambio una remuneración mensual o Quincenal.

Obrero. - Es aquel trabajador que ejecuta una obra con el predominio de su esfuerzo físico sobre el intelectual y recibe a cambio un salario diario o semanal. (Bonilla, 2015, p. 45)

Es importante señalar que dentro de las distinciones o diferencias entre obreros y empleados es la forma de remuneración o estipendio que percibe cada uno de ellos, remuneración

que debido a la reducción o disminución permitida por la situación de emergencia del país es una de las afectaciones laborales suscitadas durante el apogeo de la pandemia del covid-19 puesto que antes de la llegada de la pandemia el Código del Trabajo manifiesta claramente que la remuneración percibida por el trabajador no podrá ser menor a lo que establezca la ley, tal como lo manifiesta el tratadista Masabanda (2018):

En lo referente al salario y sueldo, vale referirse lo que establece el artículo 80 de la legislación laboral Ecuatoriana: El salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, el estipendio económico que por igual concepto corresponde al empleado. Por lo tanto, el pago del salario se realiza por jornadas laborales y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. Mientras que, el sueldo por meses, sin suprimir los días no laborables. (p. 90)

2.2.2.1 Afectaciones laborales.

Por afectaciones laborales se comprende todas aquellas situaciones que van en detrimento o vulneración de los derechos laborales y estabilidad laboral de los trabajadores, las afectaciones laborales es un proceso por así llamarlo histórico que ha venido creciendo o al menos manteniéndose con el transcurso del tiempo, pero ahora con la situación de emergencia que vivió el país en el año 2020 se incrementó aceleradamente afectando gravemente en todos los aspectos a la estabilidad y calidad laboral de los trabajadores.

La llegada de la situación de emergencia sanitaria ocasionada por el COVID 19, ocasionó una conmoción social y económica en el ámbito laboral alterando la CVL (calidad de vida laboral de los trabajadores) en diversos aspectos, uno por ejemplo de los más importantes fue la reducción de la jornada y por ende de la remuneración del trabajador que afectó directamente el medio ambiente contractual, misma reducción que será rebajada en proporción a las horas trabajadas según establece la Ley de Apoyo Humanitario “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” (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2020, art. 20).

Determinándose de esta forma que a nivel nacional a partir de la pandemia se produjo diferentes afectaciones laborales además de un incremento de los más altos índices de informalidad laboral pues no únicamente el desempleo constituye precarización laboral sino también el sector informal según menciona Ramiro Canelo “Debe entenderse al sector informal como aquella condición de precariedad laboral, sin protección social, ingresos de subsistencia y de baja productividad” (Universidad Internacional del Ecuador, 2020, p. 7)

2.2.3 TIPOS DE AFECTACIONES LABORALES GENERADAS EN LA PANDEMIA.

2.2.3.1 Reducción de la Jornada de trabajo

El ser humano como un ser social y bajo la protección de un Estado constitucional goza del acceso libre al derecho al trabajo, mismo que no puede ser gratuito sino más bien siempre remunerado por ello tiene la opción de elegir formar parte de una relación laboral a través de un contrato laboral, Con esta breve introducción se comprende que para atentar contra la estabilidad del trabajador por medio de una reducción de la jornada de trabajo, es decir atentando contra a las horas de trabajo permitidas y aprobadas por la ley en este caso cuarenta horas semanales que se desarrollan en el transcurso de la semana de manera justificada.

Es por ello necesario mencionar primeramente lo que manifiesta el Código del Trabajo, dentro del catálogo de sus articulados menciona que se puede establecer una reducción a lo que vendría hacer la jornada máxima que es las cuarenta horas semanales antes mencionadas, dicha reducción procederá siempre y cuando “El Ministerio rector del Trabajo podrá exigir que para autorizar la medida se demuestre que la misma resulte necesaria por causas de fuerza mayor o por reducción de ingresos o verificación de pérdidas.” (Asamblea nacional de la república del Ecuador, 2005, art. 47.1) reducción de la jornada que procederá siempre y cuando se justifique según el Código del Trabajo previo acuerdo entre las partes es decir el empleador y trabajador por un tiempo definido en este caso de seis meses, reducción que podrá renovarse por una vez más, y no será menor a las treinta horas de trabajo en la semana.

Por otro lado, en cambio con la vigencia de la Ley de Apoyo Humanitario se estipula la reducción de la jornada emergente por eventos causados por caso fortuito o fuerza mayor como lo establece la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Lo correcto es primero recurrir a la norma supletoria del Código del Trabajo es decir al Código Civil y entender que “Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc...” (Asamblea Nacional del Ecuador, 2005, art 30). Es por ello que debe ser debidamente comprobada la existencia de caso fortuito y fuerza mayor caso contrario se podría recaer en alguna otra figura jurídica.

2.2.3.2 Reducción de la remuneración

Se la ha venido definiendo en el transcurso de esta investigación sin tratar de caer en la

redundancia, en la legislación laboral ecuatoriana se clasifica a la remuneración en dos clases primeramente se encuentra el sueldo que es la cantidad de dinero que percibe como pago de su servicio el empleado en segundo lugar, está el salario que de igual forma comprende el estipendio económico que paga el empleador al obrero que prestó sus servicios lícitos y personales previamente convenidos. Ambas formas de remuneración deben ser puestas a disposición directa de la persona trabajadora, ya que en nuestro país está rotundamente prohibido cualquier forma de tercerización. En la relación laboral el pago de la remuneración debe además ser realizado con la moneda legal establecida. Una de las garantías que posee la remuneración es que es inembargable pues su pago es íntegro salvo en los casos que la ley establece como por ejemplo tiene excepciones como es el caso de las pensiones de alimentos y el pago al seguro social.

Uno de los fines primordiales de la relación de trabajo es la remuneración su fin es recompensar y motivar el esfuerzo prestado por el trabajador haya sido intelectual o físico, según tratadistas como Reyes (2012) lo define como: “La principal obligación de los trabajadores en su fuente laboral es prestar un servicio personal y subordinado y la obligación del patrón es retribuir ese servicio recibido, a esto le llamamos salario” (p. 49)

Por ello es que con lo que respecta a la reducción de la misma hay que recordar aquella teoría manifestada por Adams denominada Teoría de la Equidad, la cual hace referencia a que la satisfacción personal del trabajador reside en las contribuciones que reciben a cambio del trabajo realizado es decir que, así como el trabajador aporta a la empresa él desea recibir lo mismo de ella.

Por ello al referirnos a una modificación o disminución de la remuneración en el colectivo de trabajadores las mismas ocasionan una serie de afectaciones a nivel laboral que atenta contra la estabilidad del trabajador misma reducción que posee un límite pues no puede ser menor al cincuenta y cinco por ciento del valor de la remuneración anterior previa la vigencia de la reducción emergente establecida por la Ley Humanitaria y por el Acuerdo Ministerial expedido por el Ministro de Trabajo el abogado Andrés Isch, para emitir directrices en cuanto a la aplicación de la normativa antes mencionada, concluyendo finalmente que las modificaciones o variaciones de cualquier tipo a la remuneración establecida ocasiona un desequilibrio como lo señala el teórico Granados “Cuando los trabajadores perciben que la relación entre su salario y su rendimiento no es justa se puede producir insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de intereses, etc.”(Granados, 2011, p. 219)

2.2.3.2 Contratación especial emergente

Primeramente, antes de hablar de la contratación especial emergente hay que definir como parte introductoria la definición de contrato de acuerdo al Código Civil como norma supletoria del Código del Trabajo establece, que “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas.” (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2005, art 1454) cabe resaltar que uno de los elementos de validez del contrato es que carezca de los vicios del consentimiento es decir de error, fuerza y dolo además de que todo contrato deberá tener su objeto y causa lícita y debe existir la capacidad de los contratantes pues con la ausencia de cualesquiera de ellos en el contrato carecerá de eficacia jurídica por lo que será totalmente inválido.

A nivel de nuestra legislación laboral existen varios tipos de contratos según el Código del Trabajo, mismos que regulan la actividad laboral de las personas con los empleadores buscando así obtener una sana convivencia en el marco del respeto de los derechos laborales, como respuesta a la crisis de emergencia sanitaria ocasionada por el covid-19. El órgano legislativo competente es decir la Asamblea Nacional emite la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario e inclusive el Ministerio del Trabajo decide emitir Acuerdos Ministeriales que describen la aplicación de aspectos referente a la reducción de la jornada, de la remuneración entre otros. La nueva forma de contratación laboral, es decir, el contrato especial emergente como respuesta frente a la emergencia sanitaria manifiesta que 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. (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2020, art. 19).

A través de este tipo de contrato se puede comprobar que se busca regular la jornada de trabajo para que no haya un abuso por parte de los empleadores o a su vez un aprovechamiento en cuanto al exceso de horas, carga laboral y en fin una precarización laboral y violación a los

derechos del trabajador al menos esa se ve que es la expectativa por que si analizamos a fondo lo que se establece es una autorización legal para que el empleador disponga de la jornada de trabajo del trabajador, hasta una duración mínima de veinte horas semanales lo que da a deducir que la retribución será por efecto disminuida afectando de esta manera directamente al bolsillo y estabilidad económica del trabajador.

Además de ello la afectación se presenta respecto a los beneficios de ley pues los mismo serán disminuidos y pagados de acuerdo a la jornada convenida evidenciándose así que existe una plena inestabilidad laboral debido a que su duración en el mejor de los casos sería de dos años cesando aquella concepción doctrinaria de la estabilidad laboral que busca que el trabajador acceda a beneficios como la jubilación entre otros después de haber prestado sus servicios laborales, figuras jurídicas de este tipo de contratación afecta plenamente a la estabilidad del trabajador ocasionando un incremento de desempleo y aumento de subempleo, en incluso en el peor escenario lo que manifestó la OPS (2021) “La pérdida de empleo o económica, los traumas o abusos, los trastornos mentales y las barreras de acceso a la atención de salud son algunas de las condiciones que pueden llevar a las personas a pensar en quitarse la vida, y la pandemia hundió a mucha gente hacia esas situaciones” (párrafo 2)

2.2.3.3 Sobrecarga de trabajo y su relación con el síndrome de burnout.

La carga de trabajo o sobrecarga laboral “es un fenómeno personal y social cada vez más frecuente y con consecuencias importantes a nivel individual y organizacional. A nivel individual, afecta al bienestar físico, psicológico y la salud de las personas. A nivel colectivo afecta la salud organizacional” (Chávez, 2014, p. 102) es decir un factor trascendental que ocasiona varias ramificaciones entre ellas por ejemplo el abandono del trabajo e inclusive complicaciones de salud entre otras, es decir un completo desbalance de la finalidad que tiene el derecho al trabajo, en el caso de nuestro país establece la carta magna que el trabajo es fuente de realización personal, satisfacción etc. es decir que la sobrecarga laboral atenta contra aquello siendo muestra clara de una afectación laboral que atenta contra la eficacia y rendimiento del trabajador en sus actividades, ejemplificación de aquello es el caso del trabajador que siente que es el únicamente el que cubre el incremento de un cierto rol o ejercicio de actividades laborales sin el apoyo o en igual condiciones que el resto, ocasionando aquello una situación de ansiedad, frustración e inconformidad con su trabajo.

Con la llegada del COVID 19 en la vida de las personas, se incrementó el desequilibrio

en cuanto a la igualdad de trabajo no solo a nivel del país sino del mundo; incremento y exceso laboral que fue mayor para la parte femenina del hogar al ser la mujer la que en la mayoría de casos se encarga no solo del aspecto laboral sino también doméstico, y es eso lo que ha hecho que se produzca una sobrecarga hacia la mujer del hogar, es así que las Naciones Unidas (2020) manifiesta que;

Las mujeres cuya ocupación consiste en la realización de labores de cuidado de otras personas o trabajo doméstico se han visto afectadas desde una doble dimensión: por una parte, al verse imposibilitadas de acudir a su lugar de trabajo -ante el riesgo de contagio y la falta de transporte público- y por otro, por la sobrecarga de labores en sus hogares, pues sobre ellas recaen principalmente estas tareas, sumando al cuidado y seguimiento de las actividades escolares de hijos e hijas o el cuidado permanente de niños y niñas más pequeños. (p. 10)

Dentro de aquellos excesos y cargas laborales juega un rol importante el síndrome de burnout también conocido como “síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo.” (Forbes, 2011, p. 1); es decir este síndrome permite eficazmente determinar cuando el empleador de alguna manera merma las convicciones, idealismo, optimismo, motivación, autorrealización, inspiración laboral y demás generando en el trabajador una clara insatisfacción e inestabilidad laboral debido principalmente a la sobrecarga laboral en su trabajo.

En el campo del estudio de la psicología se prescribe que aquella persona que padece este síndrome en su trabajo, se lo detecta cuando presenta un desgaste no solo físico sino también emocional; es decir una ausencia o disminución de la realización personal y profesional del trabajador es decir una extinción o ausencia del objetivo que tiene el derecho al trabajo. Síndrome que produce además sintomatologías como es la depresión, irritabilidad, desesperación y por ende la falta de atención o concentración en las actividades laborales.

Además de generarse cansancio no solo a nivel físico sino también mental obstruyendo así el desempeño personal y profesional del trabajador. Por último, parte de la sintomatología del presente síndrome son aquellos daños físicos que atentan contra la salud e integridad de la persona como por ejemplo afectaciones a nivel cardiovasculares como es la taquicardia otro síntoma es la disminución de peso que afecta directamente contra la salud y dolores tanto a nivel musculares debido a la tensión. Por todo lo anteriormente mencionado, es necesario comprender y darle la importancia que América el caso a este tipo de afectación laboral que se incrementó mayormente

durante la pandemia por el covid-19 y que por lo tanto es muy substancial su estudio, control y supresión con el fin de proteger y salvaguardar la integridad y bienestar de los trabajadores en el ejercicio de sus actividades.

2.2.3.4 Estrés laboral

Una de las afectaciones más frecuentes pero que se ha exteriorizado con mayor fuerza durante la pandemia a causa del COVID 19 es el estrés laboral, a pesar de que esta respuesta es fisiológica es decir una reacción natural del organismo y un proceso natural de la mente de la persona, la misma se convierte en un problema muy circunspecto cuando cruza el límite de lo llevadero por la persona convirtiéndose en una seria contrariedad que afecta severamente a la firmeza del trabajador en aspectos como el estado mental, emocional y psicosocial del trabajador. Sobre todo en tiempos en donde por ejemplo el teletrabajo se implementó como una forma de llevar a cabo el trabajo por medio de plataformas informáticas como Zoom, existen testimonios como por ejemplo de trabajadores que presentaron complicaciones musculares como malestar en la espalda el cuello, así también complicaciones a nivel mental como bajas de ánimos, estrés, irritabilidad, mal estar laboral y finalmente complicaciones en su salud, aquí por ejemplo el testimonio de una trabajadora víctima no solo de una sobrecarga laboral sino exigencias por parte de su empleadora incluso a altas horas de la noche.

Gabriela lleva en modalidad de teletrabajo 13 meses, es decir, desde marzo del 2020. Al principio pensó que estar laborando desde casa no sería tan complejo y le agradaba la idea. Al final se trabajaría en pijama y se ahorraría en gasolina, pensaba. Sin embargo, al transcurrir los meses empezaron varios problemas: estrés, ansiedad, nula desconexión laboral, dolores en el cuerpo Indica que su jefa es bastante agobiante, ya que le envía mensajes o correos electrónicos a toda hora, incluso a las 2 de la mañana, todo para exigir que se cumplan los objetivos. Esto no pasaba cuando trabajaban de manera presencial. (El Universo, 2021, párrafo 2)

La determinación e identificación del estrés laboral se la revela por medio de reacciones o estímulos que demuestran la presencia del mismo en el trabajador entre ellos está por ejemplo a nivel emocional, social, psíquico y mental, tensión muscular, taquicardia entre otros que acarrear en el peor escenario consecuencias muy severas y determinante como por ejemplo el suicidio. Según establece Usma (2020)

El estrés relacionado con el trabajo incluye una serie de reacciones físicas y psicológicas cuando la persona debe ocuparse de altas exigencias en su labor, o desempeño de puestos no incluyentes en sus habilidades, lo que produciría afectaciones en el aspecto fisiológico, emocional e incluso cognitivo del trabajador, llevando a un bajo rendimiento laboral o siendo causante de absentismo, constante rotación de personal, disminución en la calidad

y la satisfacción laboral en los empleados, y por tanto generación de poca productividad para la organización (p. 12)

Es entonces claro que el estrés laboral más alto se genera en los trabajadores que perduran mayor tiempo del establecido por la ley en el ejercicio de sus actividades laborales y permanecen inactivos por horas y horas como en el caso de las personas que permanecen sentados en una oficina, en cambio por otro lado está aquellos grupos de trabajadores que no pasan inactivos por así decirlo sino más bien, durante el ejercicio de sus actividades están en constante movimiento ocasionan como resultado menores o casi muy pocas complicaciones laborales como el estrés.

Es importante señalar que de los dos ejemplos antes mencionados uno no es más o menos importante que el otro sino más bien que el estrés laboral al ser una afectación presente en las actividades laborales debe ser manejado meticulosamente por ello es de gran importancia que se busque mecanismo o actividades que ayuden a erradicar ese tipo de afectación laboral a través por ejemplo la implementación de espacios destinados a la recreación y el esparcimiento de los trabajadores aspirando de esa forma disminuir y por qué no eliminar el estrés laboral.

2.2.3.5 El uso inadecuado e injustificado de la causal de fuerza mayor o caso fortuito genera despidos intempestivos

En nuestra legislación laboral el despido intempestivo no es más que “ la forma de terminación del contrato de trabajo de manera abrupta por parte del empleador, pues no existe causa legal para que este contrato que tiene el carácter de indefinido se termine” (Quintana, 2017, p. 9) esta figura jurídica tomo mayor fuerza por así llamarlo con la llegada del covid-19 ocasionando que la mayoría de empleados se aprovechen malintencionadamente de lo que dispone la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, es importante señalar que de acuerdo a lo que establece el Código del Trabajo el caso del cambio de ocupación de manera no consentido que no es más que la prohibición de que el trabajador pueda continuar con el ejercicio de sus actividades laborales promueve el pago de la indemnización por despido intempestivo de acuerdo al tiempo que haya prestado sus servicios laborales.

Después de haber hecho una breve contextualización a nivel general sobre esta figura jurídica que es el despido intempestivo es importantísimo mencionar que muchas desvinculaciones laborales terminaron convirtiendo en ello, debido a la mal aplicación y utilización de la fuerza mayor o el caso fortuito. Primero si bien dentro de la Ley de Apoyo Humanitario se incluyó en el catálogo de artículos, la fuerza mayor y el caso fortuito como causal para terminar con la relación laboral, por la imposibilidad de continuar con las actividades que se venían efectuando.

En la parte ultima de la ley mencionada se establece de mejor manera que por medio de la disposición transitoria que el no poder llevar a cabo las actividades laborales por cualesquiera de las causas mencionadas, será razón para dar por terminada la relación laboral, pues era inapropiado e improcedente que el empleador sea persona natural o jurídica siga cumpliendo con sus obligaciones, esta medida fue adoptada en la Ley de Apoyo Humanitario con la expectativa y único fin de contrarrestar y combatir la crisis mundial con la llega del covid-19, hasta ese punto no existiría ninguna arbitrariedad o regresión de derechos el problema se presenta en el momento que los empleadores hace una mal aplicación y utilización de esta figura jurídica terminando la relación laboral a través de alegar caso fortuito o fuerza mayor sin un debido y correcto análisis jurídico.

Provocando de esta manera que esta desvinculación laboral en un futuro se convierta en lo que define el Código del Trabajo, un despido intempestivo y que además se genere a futuro el pago correspondiente de una debida indemnización por despido intempestivo por parte de los empleadores hacia los trabajadores según lo que establece el Código del Trabajo mediante su artículo ciento ochenta y ocho, indemnización que será establecida a través de una escala de acuerdo a los años de servicio que haya prestado el trabajador todo ello dando a comprender que los empleadores quisieron aprovecharse o a su vez sacar algún tipo de ventaja frente a esta situación.

Es el caso por ejemplo que varios trabajadores, no la mayoría fueron desvinculados de sus trabajos, alegándose caso fortuito o fuerza mayor sin comprender que ello quiere decir que existe un cese total, definitivo y que de ninguna forma por ejemplo una empresa puede continuar con las actividades que se hayan sabido realizarse o que a su vez por medio del caso fortuito o fuerza mayor se pueda reducir el porcentaje de trabajadores quedándose unos trabajadores y con otros no, pues el caso fortuito o fuerza mayor no es nada más que la imposibilidad de poder continuar. Concluyendo así que esta desvinculación laboral genera el derecho absoluto al pago de indemnización por despido intempestivo por la mala aplicabilidad de parte de los empleadores evidenciándose claramente una afectación laboral al derecho al trabajo, estabilidad laboral y a los principios del derecho al trabajo establecido en la carta magna.

2.3 HIPOTESIS.

La vulneración y afectación de la estabilidad laboral de los trabajadores tuvo mayores afectaciones e impactos negativos a raíz de las disposiciones legales emitidas durante la pandemia por el COVID 19.

2.4 VARIABLES

2.4.1 Variable independiente.

Vulneración y afectación a la estabilidad laboral

2.4.2 Variable dependiente.

Trabajadores bajo el régimen del Código del trabajo.

CAPITULO III

DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

3.1 Ámbito de estudio.

El presente trabajo investigativo no se circunscribe a una localidad específica sino más bien a nivel del cantón Guaranda perteneciente a la provincia Bolívar, centrando el foco de estudio puntalmente en las afectaciones laborales que sufrieron de manera directa o indirectamente los trabajadores y como estas vulneraron derechos enmarcados a nivel constitucional, como del Código del Trabajo e incluso a las garantías estipuladas en los Tratados y Convenios Internacionales,

Además de identificar y analizar la normativa, acuerdos o medidas legales adoptadas por parte del órgano legislativo del Estado como por el señor Ministro de Trabajo, decisiones que buscaron especulativamente contrarrestar o mitigar el efecto macroeconómico que significó la pandemia por el Covid-19 a nivel mundial.

3.2 Tipo de Investigación

El tipo de investigación adoptada para el desarrollo de la misma es la investigación Jurídica.

3.3 Nivel de Investigación

3.3.1 Exploratorio.

Para el desarrollo pleno de la investigación se inició, por lo primero es decir explorando la temática, es por medio de este nivel que se estableció de manera práctica la problemática de la investigación y el contacto veraz con la realidad a investigar, es decir a través de la exploración del problema se consiguió definir la magnitud de lo que se investigó; tal y como lo señala el tratadista Rus (2020) la investigación exploratoria tiene por objetivo “la aproximación a fenómenos novedosos. Siendo su objetivo obtener información que permita comprenderlos mejor; aunque posteriormente esta no sea concluyente” (párrafo 1) es decir solo con la aplicación de la misma se encontrara con la factibilidad o no del fenómeno a investigar.

3.3.2 Descriptivo.

Por medio del nivel descriptivo se logró detallar minuciosamente el fenómeno que fue investigado. Delimitando características, cantidades y demás que permitieron describir la temática tal y como lo manifiesta el objetivo del nivel Descriptivo según Vázquez (2005) “analiza cómo es

y cómo se manifiesta un fenómeno y sus componentes. Permite detallar el fenómeno estudiado básicamente a través de la medición de uno o más de sus atributos” (p. 1), logrando así por medio del mismo la descripción de las características del fenómeno profundamente.

3.3.3 Explicativo.

Se buscó por medio de este nivel una explicación objetiva del porqué de las cosas por medio de la determinación e identificación de las características relevantes que motivaron a desarrollar la investigación, solo a través de la comprensión de las causas y efectos del fenómeno a investigar se logró realizar una investigación completa y dinámica. O como establece Mejía (2020) su “finalidad es hallar las razones o motivos por los cuales ocurren los hechos del fenómeno estudiado, observando las causas y los efectos que existen, e identificando las circunstancias.” (Párrafo 1).

3.4 Método de Investigación.

3.4.1. Método Cualitativo.

Este método es de carácter científico centra su estudio en la recolección de datos e Información de tipo no numérico, por medio de la aplicación de métodos de recolección de información o datos como por ejemplo la entrevista. Su enfoque cualitativo “Utiliza la recolección y análisis de los datos para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación.” (Hernández, et al., 2014, p. 7), es decir este método permitió desarrollar interrogantes antes y durante la recopilación y análisis de la información.

3.4.2 Método Cuantitativo

Es un método de investigación que permitió a través de la aplicación de encuestas la obtención de datos numéricos, correctos y reales. El método cuantitativo tiene como objetivo principal exponer datos puntuales de manera cuantificable o estadísticamente, lo que permitió que en el desarrollo de la investigación se establezca un correcto análisis, demostrando a través de manera cuantitativa las afectaciones laborales toleradas por los trabajadores.

3.5 Diseño de investigación

3.5.1 Diseño Transversal.

El presente trabajo de investigación es de carácter transversal puesto que la investigación

está sujeta a obtener información real, veraz y fehaciente en el transcurso de un periodo determinado.

3.6 Población, muestra

Para llevar a cabo la presente investigación se tomó como referencia el cantón Guaranda perteneciente a la provincia Bolívar, del cual se eligió a treinta trabajadores entre ellos hombres y mujeres, trabajadores sujetos al régimen del Código del Trabajo del cantón Guaranda, de empresas como Plan International Ecuador, Farmacias, Tía S.A, Cooperativa de ahorro y créditos Pilahuin y obreros del sector público, por ejemplo choferes y jardineros de la Universidad Estatal de Bolívar, entre otros que permitirán identificar, analizar y establecer datos incuestionables acerca de las afectaciones laborales por parte del colectivo de trabajadores mencionados.

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

3.7.1 Encuesta.

Es aquella investigación que se formaliza a través de un acercamiento directo con una muestra referente de la investigación. En este caso, el colectivo de trabajadores del cantón Guaranda, a quienes se les aplicó la encuesta que tuvo como finalidad recabar y conocer pensamientos, creencias, condiciones y datos exactos cuantificables que permitan determinar las afectaciones laborales. La encuesta es una de las técnicas de recolección más utilizadas a nivel del campo social, pues se considera en “Primera instancia como una técnica de recogida de datos a través de la interrogación de los sujetos cuya finalidad es la de obtener de manera sistemática medidas sobre los conceptos que se derivan de una problemática de investigación previamente construida.” (López, et al., 2015, p. 8).

3.8 Procedimiento de recolección de datos

Para desarrollar con plenitud y eficacia la recolección de datos previamente se elaboró el cuestionario respectivo que en su momento fue aplicado en la encuesta. El desarrollo de la encuesta se dio de manera directa y personal a los trabajadores en sus lugares de trabajo para que así de esta manera la información obtenida no sea distorsionada o mal interpretada de alguna manera y finalmente en la parte final, se tabuló dinámicamente por medio de gráficos e interpretaciones las encuestas realizadas.

3.9 Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de los datos utilizadas.

La encuesta fue mecanismo de investigación principal para la recolección y desarrollo del

presente proyecto, para el perfeccionamiento del trabajo escrito se utilizó aplicaciones y programas digitales pertinentes que hicieron posible la recopilación, búsqueda y compilación de información pertinente para el desarrollo pleno de este trabajo ejemplo de ello fue el programa excel que permitió desarrollar correctamente las tabulaciones además, de permitir mostrar ese resultado por medio de graficas adecuadas y así lograr formular una interpretación adecuada de la información recopilada sobre las afectaciones laborales de los trabajadores.

CAPITULO IV

Resultados

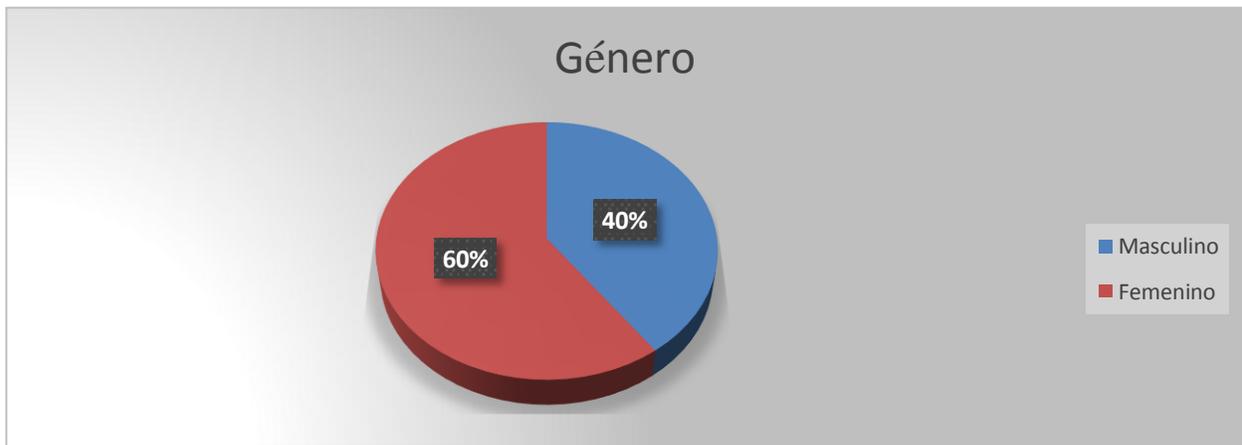
4.1 Presentación de los resultados.

Tabla1 Género

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	12	40%
Femenino	18	60%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.
Elaborado por: Luis Chicaiza

Gráfico 1. Pregunta N° 1



Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.
Elaborado por: Luis Chicaiza

Análisis e interpretación de resultados. En referencia al género del colectivo de trabajadores encuestados se concluye que el 40 % son masculinos y el 60 % son femenino por lo que se determina que posiblemente las mujeres son quienes mantuvieron estabilidad laboral y permanencia en sus actividades de trabajo a diferencia de los hombres quienes representan un menor porcentaje estadísticamente.

Tabla 2. ¿Considera que la Ley de Apoyo Humanitario actuó a favor de los trabajadores?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	9	30%
No	17	57%
Poco	4	13%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.
Elaborado por: Luis Chicaiza

Gráfico 2. Pregunta N° 2



Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.
Elaborado por: Luis Chicaiza

Análisis e Interpretación de resultados: referente al presente gráfico se puede establecer puntualmente que 9 trabajadores que corresponden al 30 % de la totalidad responden que si piensan que la promulgación de la Ley de Apoyo Humanitario fue a favor de los trabajadores, en cambio la mayoría es decir 17 trabajadores de la totalidad es decir el 57% de la población responden que la promulgación de la ley tiende a favorecer al empleador mas no al trabajador y en lo final en cambio 4 trabajadores es decir el grupo más minoritario correspondiente al 13% mencionan que la ley mencionado de a poco favorece al trabajador.

Se concluye entonces que, a pesar de que en la relación laboral la parte trabajadora es la más débil y vulnerable sienten los trabajadores que con la promulgación de la ley mencionada sienten total desprotección y peor favoritismo hacia el empleador sea esta persona natural o jurídica.

Tabla 3. *¿Se vio afectado en el CVL o calidad de vida laboral de su trabajo?*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	27	90%
No	3	10%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.
Elaborado por: Luis Chicaiza

Gráfico 3. Pregunta N° 3



Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.
Elaborado por: Luis Chicaiza

Análisis e Interpretación de resultados. Referente al presente gráfico se establece que 27 trabajadores que corresponde al 90% de la totalidad, responden que sí se vieron afectados en la calidad de vida laboral de su trabajo, en cambio un grupo muy minoritario es decir 3 trabajadores que corresponden únicamente al 10 % mencionan que no están afectados en su CVL.

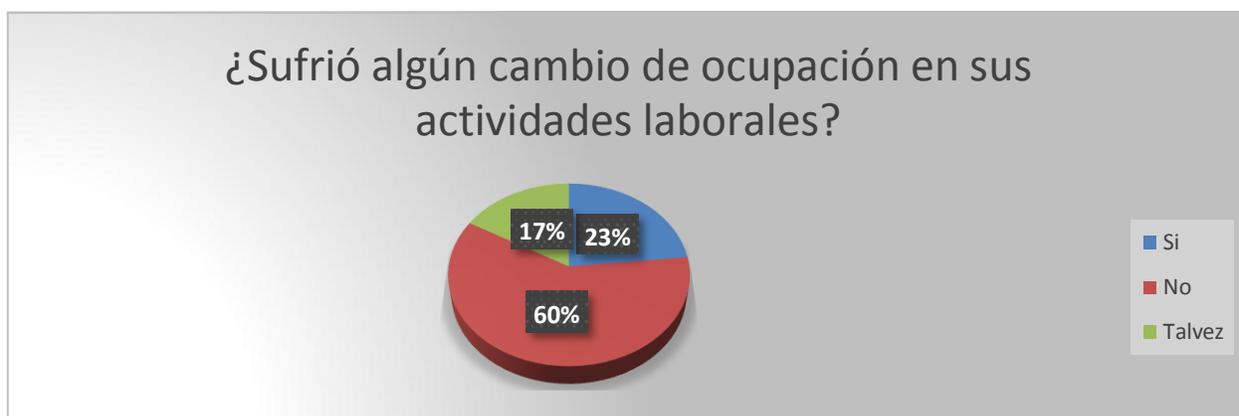
Se concluye entonces que en la mayoría de trabajadores a nivel del cantón Guaranda se vieron afectados gravemente en el medio ambiente que desarrollaban sus actividades laborales produciendo varias afectaciones en su entorno laboral entre ellos falta de concentración, motivación e insatisfacción personal etc.

Tabla 4. ¿Sufrió algún cambio de ocupación en sus actividades laborales?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	7	23%
No	18	60%
Talvez	5	17%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.
Elaborado por: Luis Chicaiza

Gráfico 4. Pregunta N°4



Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.
Elaborado por: Luis Chicaiza

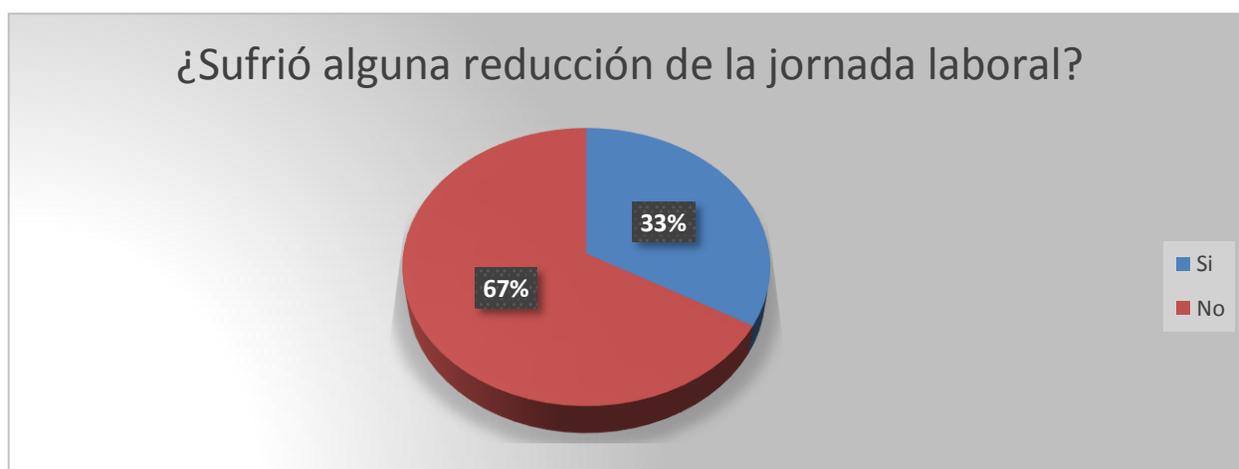
Análisis e interpretación de resultados. En el referente gráfico se evidencia que 7 personas que equivale al 23% de la población encuestada responden que sí, de manera directa o indirecta por parte de sus empleadores recibieron órdenes de cambio de ocupación ejemplo de ello fue el caso de una empleada del Tía que de cajera pasó a cargar y descargar la mercadería de los furgones; en cambio, 18 trabajadores respondieron que sí se han mantenido desempeñando sus ocupación previamente convenidas y finalmente 5 personas que equivale al 17 % de la totalidad mencionan que posiblemente pudo o no haber sucedido eso debido a que las actividades nuevas que se les dispuso se asimilaban desconociendo los mismos que este cambio debía ser consentido por ellos.

Tabla 5. ¿Sufrió alguna reducción de la jornada laboral??

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	33%
No	20	67%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.
Elaborado por: Luis Chicaiza

Gráfico 5. Pregunta N° 5.



Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.
Elaborado por: Luis Chicaiza

Análisis e interpretación de resultados. Referente al presente gráfico se concluye que 10 trabajadores que representan al 33% de la totalidad de la población encuestada manifiestan que sufrieron reducción de la jornada laboral hasta en un máximo del 25% de la jornada normal; en cambio por otro lado 20 trabajadores establecen que no sufrieron reducción alguna de la jornada laboral por lo que no padecieron ninguna afectación laboral durante la pandemia. Es decir se concluye entonces que de 40 horas semanales, pasaron a laborar 30 horas que es el mínimo de horas semanales de acuerdo al Acuerdo Ministerial 2020-077 artículo 4, expedido por el Ministerio de Trabajo en concordancia con el Código del Trabajo.

Tabla 6. ¿Se vio afectado en la reducción de su remuneración?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	33%
No	20	67%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.
Elaborado por: Luis Chicaiza

Gráfico 6. Pregunta N° 6



Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.
Elaborado por: Luis Chicaiza

Análisis e interpretación de resultados. En el presente gráfico se expresa puntualmente que 10 trabajadores que representan el 33% de la totalidad manifiestan que debido a la reducción de la jornada que sufrieron, como efecto se disminuyó su remuneración convenida hasta en un máximo del 55% de lo previamente acordado, sustentado en lo que dispone la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, en cambio 20 trabajadores, es decir el 67% de la totalidad mencionan que al no tener una reducción en su jornada por lógica no fueron afectados en su remuneración de ninguna forma ni porcentaje.

Tabla 7. ¿Existió sobrecarga laboral en sus actividades?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	40%
No	18	60%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.
Elaborado por: Luis Chicaiza

Gráfico 7. Pregunta N°7



Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.
Elaborado por: Luis Chicaiza

Análisis e interpretación de resultados. De acuerdo con los resultados expresados en la gráfica se concluye que 12 trabajadores que corresponde al 40% establecen que existió sobrecarga laboral es decir trabajo desproporcionado en las actividades laborales que desempeñaban en cambio 18 trabajadores que representan el 60 % de la totalidad establecen que no hubo de ninguna manera sobrecarga laboral en sus actividades.

Se concluye entonces que no existió sobrecarga laboral en su totalidad, pero si a un número considerable de trabajadores y por ende una afectación laboral a los trabajadores a causa de la designación de funciones adicionales a las ejercidas por el trabajador previamente.

Tabla 8. ¿Presentó estrés laboral en algún momento??

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	18	60%
No	12	40%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.

Elaborado por: Luis Chicaiza

Gráfico 8. Pregunta N°8



Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.

Elaborado por: Luis Chicaiza

Análisis e interpretación de resultados. Referente a la presente gráfica se concluye que 18 trabajadores que corresponde al 60 % de la totalidad establecen que, si han sufrido estrés laboral en cambio un grupo minoritario, de 12 trabajadores que representan el 40% del total, establecen que no han sufrido estrés laboral.

Se concluye entonces que la mayoría de trabajadores presentó síntomas como por ejemplo irritabilidad, cansancio físico, mental entre otros a consecuencia del estrés laboral presentado por la presencia de la crisis sanitaria consecuencia del Covid-19.

Tabla 9. ¿Sufrió en algún momento suspensión de su empleo?

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	5	17%
No	16	53%
Rara Vez	9	30%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.

Elaborado por: Luis Chicaiza

Gráfico 9. Pregunta N° 9



Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.

Elaborado por: Luis Chicaiza

Análisis e interpretación de resultados. En referencia al presente gráfico de datos se resume que 5 trabajadores dicen que, si han sufrido suspensión de la jornada en cambio que 16 trabajadores que corresponden al 53 % de la totalidad mencionan que no han sufrido esta suspensión y finalmente 9 trabajadores establecen que han sido suspendidos en reiteradas ocasiones de sus empleos.

Se concluye entonces que los trabajadores han sido golpeados de alguna u otra forma en su estabilidad laboral, retornando finalmente a sus actividades de trabajo tal como lo señala el Ministro de Trabajo en el Acuerdo Ministerial 2020-077 puesto que la suspensión no significa la finalización definitiva de la relación laboral.

Tabla 10. *¿El pago de su sueldo o salario fue puntual?*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	33%
No	15	50%
Rara Vez	5	17%
Total	30	100%

Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.
Elaborado por: Luis Chicaiza

Gráfico 10. Pregunta N°10



Fuente: Encuesta dirigida a los trabajadores del Cantón Guaranda sujetos al Código del trabajo.
Elaborado por: Luis Chicaiza

Análisis e interpretación de datos. La presente gráfica establece que 10 trabajadores que corresponden al 33% de la población total de los encuestados mencionan que el pago de la remuneración ha sido puntual en cambio un grupo mayoritario de 15 trabajadores que corresponden al 50 % de la población encuestada, establecen que no fue puntual el pago de la remuneración y en la parte un grupo minoritario correspondiente a 5 trabajadores que corresponden al 17% por ciento del total establecen que el pago puntual se estableció rara vez, es decir, en cierta forma estarían de acuerdo con el 33% de los trabajadores.

Se concluye entonces que para la mayoría de trabajadores el pago de su remuneración no fue puntual sino más bien retrasada y en muy pocas de las veces se cumplió las fechas establecidas ocasionando en los trabajadores varias afectaciones laborales sobre todo porque al encontrarse frente a una crisis no solo económica sino social, el factor económico es muy importante para combatir con la cruda realidad.

4.2 Beneficiarios

4.2.1 Beneficiarios Directos.

El autor del proyecto de investigación

Los trabajadores sujetos al código del trabajo.

4.2.2 Beneficiarios Indirectos.

La ciudadanía

El colectivo de trabajadores en general

Profesionales del derecho y demás.

Estudiantes y todos aquellos que hacen parte de las universidades.

4.3 Impacto de la Investigación.

Como impacto trascendental en primer lugar el aportar positivamente con un estudio bien estructurado al avance y fortalecimiento del conocimiento universal de los derechos afectados al colectivo de trabajadores dando a conocer puntualmente sobre las anomalías o afectaciones laborales que se suscitaron durante la pandemia de igual forma se espera contribuir íntegramente a la educación a través de las universidades con una investigación buena, por medio de datos fehacientes, reales que fueron obtenidos gracias a la aplicación de una investigación cuantitativa y cualitativa bien estructurada a través de un método de recolección de datos confiable como es la encuesta, que no es más que la recopilación de datos verdaderos expresados por la fuente de la investigación que en este caso son los trabajadores a nivel del cantón Guaranda, asegurando de esta manera aportar el respeto y desarrollo pleno de los derechos laborales del trabajador y que con ello a futuro se mitigue futuras afectaciones laborales.

4.4 Transferencia de resultados.

En lo referente a la transferencia de resultados obtenidos los mismos fueron reunidos y recopilados de las fuentes directas o primarias del fenómeno a investigar es decir por quienes palparon esta realidad como son los trabajadores del cantón Guaranda con quienes se interactuó a través de una adecuada socialización que residió en topar, tópicos como los tipos de afectación que sufrieron durante la pandemia y aquellos aspectos negativos que influyeron en la estabilidad laboral de los trabajadores entre otros, información que se espera sea de gran utilidad para contribuir al respeto y desarrollo de los derechos del trabajador.

CONCLUSIONES.

- Se concluyó que las autoridades no estaban preparadas para actuar frente a este caso impredecible que fue el Covid-19, debido a que el país, autoridades, empleadores, trabajadores y todas las personas no esperaban vivir lo que fue esta crisis económica y social que golpeo al cantón Guaranda y al país. Debido a ello el Ministerio de Trabajo como ente rector de las políticas laborales del Ecuador, en el marco de su responsabilidad a través de Acuerdos Ministerial busco combatir y erradicar las afectaciones que acarrear la crisis sanitaria, dentro de los acuerdos emitidos está el Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020-077, expedido el 15 de marzo del año 2020 por el Ministro de trabajo Abg. Andrés Vicente Madero Poveda, el cual estuvo direccionado únicamente para el sector privado con el objetivo de viabilizar y regular todo lo competente a la aplicación de la reducción, modificación y suspensión de la jornada laboral con el fin de precautelar la estabilidad laboral y el derecho al trabajo. Subsiguiente a ello está el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-133, Expedido el 15 de julio del año 2020, por el Ministro de Trabajo Abg. Andrés Isch Pérez, que tiene por objeto determinar las directrices para la aplicación del artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario y es de exclusiva aplicación para los empleadores y trabajadores del sector privado con el fin de activar positivamente la económica del país, finalmente dentro las normas legales expedidas en materia laboral como respuesta a la pandemia esta, la Ley de Apoyo Humanitario con Registro Oficial N° 229 suplemento del 22 de junio del 2020 con el fin de establecer medidas necesarias para enfrentar la crisis sanitaria ocasionada por el Covid-19, las cuales serán de cumplimiento obligatorio tanto para el sector público y privado, es todo en cuanto a las respuestas en materia laboral emitidas por parte de las autoridades, entidades y la Asamblea Nacional del Ecuador.
- De acuerdo a lo investigado se puede establecer puntualmente que existió afectaciones laborales para los trabajadores en el cantón Guaranda, que perturbaron la estabilidad y calidad de vida laboral o denominada CVL. Entre las afectaciones laborales existentes consta la reducción, modificación y suspensión de la jornada laboral, producto de ello los trabajadores se ven afectados en su remuneración, misma que a pesar de no poder ser menor al salario básico unificado establecido por el Ministerio Rector del Trabajo no fue así, pues con amparo de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario fue disminuidas incluso por menos del salario básico unificado. Es importante señalar que si bien, se produjeron nuevas afectaciones laborales como las antes mencionada, existieron afectaciones laborales ya existentes que con la crisis sanitaria se agravaron o intensificaron, así como la sobrecarga de trabajo, que es un

fenómeno social que se agravo afectando el bienestar, físico y psicológico del trabajador produciendo a futuro daños graves y definitivos como el abandono del trabajo. Finalmente está el estrés laboral, que a pesar de ya ser conocido con la crisis sanitaria se agravó, generando complicaciones a nivel emocional psíquico y mental, ocasionando en el trabajador bajo rendimiento laboral por todo ello se evidencia que las afectaciones laborales toleradas por los trabajadores dieron como resultados la pérdida de 1.270.000 de empleos en el año 2020, afectación que peso más para el sector privado con la pérdida de 2.000.000 puestos de trabajos.

- Tras el estudio desarrollado, se establece objetivamente que el derecho al trabajo esta tutelado plenamente por el Estado y que su desarrollo, ejercicio y goce depende de él, así mismo el derecho al trabajo no solo está amparado por la norma constitucional y la ley sino además por Tratados y Convenios Internacionales; entre ellos por ejemplo la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y como la Organización Internacional del Trabajo, determinan al derecho al trabajo como un pilar fundamental para el desarrollo y sostenibilidad del ser humano en la sociedad.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda estrictamente que si bien las autoridades, los trabajadores y la ciudadanía en general no estaban preparados para afrontar esta crisis sanitaria el Ministerio del trabajo como ente rector a través de sus ministros de trabajos emitan Acuerdos Ministeriales consecuentes justos e igualitarios que respeten los derechos del trabajador y empleador y que anulen algún tipo de favoritismo, para así de esta forma evitar que se susciten comentarios de desigualdad.
- Se recomienda que por medio de las universidades del país se establezcan debates y charlas y demás eventos académicos que permitan concientizar la importancia del tema y de esta forma lograr tomar las mejores decisiones a favor de los trabajadores y empleadores de igual forma dar a conocer a los trabajadores a través de capacitaciones por parte de las autoridades competentes, que si bien se produjo varias afectaciones laborales se debe conocer y establecer que en el caso de la reducción a la jornada, cambio de ocupación entre otras afectaciones laborales debe existir previamente a cualquier decisión el consentimiento por parte del trabajador mas no una orden imperativa y única del empleador.
- Se debe realizar programas planes y capacitaciones por parte del Ministerio del Trabajo y autoridades competentes que fomenten en ellos conocimientos claros sobre sus derechos aún más en momentos como los que se vivió en la pandemia, para así cumplir con todo lo dispuestos por Tratados y Convenios y Organismos Internacionales a favor del fomento del desarrollo pleno del derecho al trabajo. Solo de esta forma se garantizará el acceso y desarrollo eficiente además de la estabilidad laboral.

Bibliografía

- Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (3 de enero de 1976). Recuperado el 13 de septiembre de 2021, de Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cescr.aspx>
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2005). *Código Civil*. Quito, Pichincha, Ecuador: Ediciones Legales. Recuperado el 10 de Septiembre de 2021, de <https://drive.google.com/file/d/1vI8JJLaadPy1RWMVViL96bi0-0mCTqHI/view>
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2005, 16 de diciembre). *Código del Trabajo*. Quito, Pichincha, Ecuador: Ediciones legales. Recuperado el 15 de septiembre de 2021, de https://www.derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf
- Asamblea nacional de la república del Ecuador. (2005, 16 de diciembre). *Código del Trabajo*. Quito, Pichincha, Ecuador: Ediciones legales. Recuperado el 22 de Septiembre de 2021, de https://www.derechoecuador.com/uploads/content/2020/11/file_1604679569_1604679577.pdf
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2008, 20 de Octubre). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Manabí, Ecuador: Ediciones Legales.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2008, 20 de Octubre). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Manabí, Ecuador: Ediciones Legales.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2008, 20 de Octubre). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi, Manabí, Ecuador: Ediciones Legales.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2020, 22 de junio). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito, Pichincha, Ecuador: Ediciones legales. Recuperado el 19 de Septiembre de 2021, de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2020, 22 de junio). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito, Pichincha, Ecuador: Ediciones Legales. Recuperado el 16 de Septiembre de 2021, de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf

- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005, 24 de junio). *Código Civil*. Quito: Ediciones legales. Recuperado el 17 de Septiembre de 2021, de <https://drive.google.com/file/d/1v18JJLaadPy1RWMVViL96bi0-0mCTqHI/view>
- Bonilla, L. A. (2015). *Trabajo y seguridad Social* (primera ed.). Guaranda, Bolívar, Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar. Recuperado el 10 de Agosto de 2021, de <https://editorial.ueb.edu.ec/index.php/EDITORIAL/catalog/view/5/5/151-1>
- Bonilla, L. A. (2015). *Trabajo y Seguridad Social* (primera ed.). Guaranda, Bolívar, Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar. Recuperado el 2 de Septiembre de 2021, de <https://editorial.ueb.edu.ec/index.php/EDITORIAL/catalog/view/5/5/151-1>
- Bonilla, L. A. (2015). *Trabajo y Seguridad Social* (Primera ed.). Guaranda, Bolívar, Ecuador: Universidad Estatal de Bolívar. Recuperado el 15 de Septiembre de 2021, de <https://editorial.ueb.edu.ec/index.php/EDITORIAL/catalog/view/5/5/151-1>
- Chávez, C. (29 de Diciembre de 2014). ESTRÉS LABORAL EN TRABAJADORES DE LA CONSTRUCCIÓN. (U. T. Equinoccial, Ed.) *Revista de investigación científica*, 8. Recuperado el 22 de Septiembre de 2021, de <file:///D:/Downloads/235-Texto%20del%20art%C3%ADculo-390-1-10-20171012.pdf>
- Chiriboga Izquieta, H. G., Jiménez Franco, E., & Toscanini Sequeira, P. M. (2 de Marzo de 2018). El derecho Laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 226-231. Recuperado el 13 de septiembre de 2021, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-226.pdf>
- Díaz García, I. (10 de junio de 2011). La aplicación del principio de proporcionalidad en orden a juzgar sobre la licitud o ilicitud de una restricción a derechos fundamentales. *Revista de Derecho XXXVI*, 167-206. Recuperado el 13 de septiembre de 2021, de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r28319.pdf>
- Forbes, R. (2011). El síndrome de burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. *Éxito Empresarial*, 160, 4. Recuperado el 22 de Septiembre de 2021, de http://www.cegesti.org/exitoempresarial/publicaciones/publicacion_160_160811_es.pdf
- Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón Guaranda. (20 de Marzo de 2020). *Resolución de Declaratorio de Emergencia Sanitaria en el cantón Guaranda*. (L. M. Chimbolema Chimbolema, Editor) Recuperado el 10 de septiembre de 2021, de

- http://www.guaranda.gob.ec/newsiteCMT/download/ley_de_transparencia/2020/03_marzo_2020/Resolucion-Emergencia-Sanitaria-en-el-Canton-Guaranda.pdf
- Granados, I. (2 de Diciembre de 2011). Calidad de vida laboral: Historia, dimensiones y beneficios. *Revista de Investigación en Psicología*, 14(2), 271-276. Recuperado el 17 de Septiembre de 2021, de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v14n2/a14.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la investigación* (Sexta ed.). (S. D. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, Ed.) México. Recuperado el 23 de Septiembre de 2021, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Lalanne, J. (2 de mayo de 2015). Los principios del Derecho del Trabajo. *Revista de Derecho UCU*, 135-137. Obtenido de <file:///D:/Downloads/727-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2807-1-10-20160119.pdf>
- Leibovich, F., Schufer, N., Maglio, M., Schmidt, A., & Injoque Ricle, V. (2007). El malestar por inestabilidad laboral y su relación con tensión y recursos personales. *Anuario de Investigaciones*, vol. XIV, 61-68. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/3691/369139943006.pdf>
- López, P., & Fachelli, S. (2015, 12 de febrero). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN SOCIAL CUANTITATIVA* (primera ed.). Barcelona, España: Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado el 23 de Septiembre de 2021, de https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf
- Masabanda, G. (2018). *Instrumentos Jurídicos Aplicables en la Contratación Individual de Trabajo* (primera ed.). Ambato, Tungurahua, Ecuador: PIO XII. Recuperado el 16 de Septiembre de 2021, de <https://revistas.uta.edu.ec/Books/libros%202019/instrumjuridic.pdf>
- Mejía, T. (27 de Agosto de 2020). *Investigación explicativa: características, técnicas y ejemplos*. Obtenido de Liferder: <https://www.liferder.com/investigacion-explicativa/>
- Naciones Unidas. (5 de Abril de 2020). *PLAN DE RESPUESTA HUMANITARIA COVID-19 ECUADOR*. Recuperado el 22 de Septiembre de 2021, de <https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/20200430-EHP-ECUADOR-COVID-19.pdf>

- Organización Internacional del Trabajo. (2021, 2 de junio). *Tendencias 2021*. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_794492.pdf
- Organización Panamericana de la Salud. (9 de Septiembre de 2021). *Naciones Unidas*. Recuperado el 19 de Septiembre de 2021, de Noticias ONU: <https://news.un.org/es/story/2021/09/1496542>
- Quezada, P. (Julio de 2020). Caso Fortuito o Fuerza Mayor. *Puente y Asociados Estudio Jurídico*, 18. Recuperado el 9 de septiembre de 2021, de <https://www.puenteasociados.com/wp-content/uploads/2020/07/Caso-fortuito-o-fuerza-mayor-Paola-Quezada-1-2.pdf>
- Quintana, M. (2017, 20 de marzo). *EL DESPIDO INTEMPESTIVO.- UNA PROPUESTA DESDE EL PUNTO DE VISTA ADMINISTRATIVO*[Tesis de grado, Universidad católica Santiago de Guayaquil]. Repositorio Ucsg, Guayaquil, Guayas, Ecuador. Recuperado el 22 de Septiembre de 2021, de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8185/1/T-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-119.pdf>
- Reyes, L. (2012). *Derecho laboral* (primera ed.). México: Eduardo Durán Valdivieso. Recuperado el 17 de Septiembre de 2021, de https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf
- Rivadeneira, D., Sandoval, D., Zambonino, D., Alban, A., & Garces, C. (2021). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Recuperado el 11 de septiembre de 2021, de Encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo Documento Metodológico: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Septiembre-2018/ENEMDU_Metodologia%20Encuesta%20Nacional%20de%20Empleo%20Desempleo%20y%20Subempleo.pdf
- Rus, E. (10 de Diciembre de 2020). *Investigación Exploratoria*. Recuperado el 23 de Septiembre de 2021, de Economipedia: <https://economipedia.com/definiciones/investigacion-exploratoria.html>
- Universidad Internacional del Ecuador. (2020, Marzo-Abril). *Panorama Global Crisis y Pandemia*. Centro Ecuatoriano de Estudios Internacionales , Quito. Recuperado el 16 de Septiembre de 2021, de <https://www.uide.edu.ec/wp-content/uploads/2020/07/BOLETIN-RRII-10-COVID-BAJA.pdf>

- Usma, Y. (Noviembre de 2020). *EL ESTRÉS LABORAL Y SU INCREMENTO DURANTE EL CONFINAMIENTO* [Tesis de Grado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio Institucional, San Juan de Pasto, Colombia. Recuperado el 21 de Septiembre de 2021, de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020_estres_laboral.pdf
- Vásquez, I. (18 de Diciembre de 2005). *Tipos de estudio y métodos de investigación*. Recuperado el 23 de Septiembre de 2021, de Gestiopolis: <https://nodo.ugto.mx/wp-content/uploads/2016/05/Tipos-de-estudio-y-m%C3%A9todos-de-investigaci%C3%B3n.pdf>

ANEXOS
CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

Título de la Investigación: “Afectación laboral de los trabajadores bajo el régimen del código del trabajo a raíz de la pandemia del covid-19 en el cantón Guaranda año -2020”

Autor: Luis Abraham Chicaiza Calderón

Tutor: Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Objetivo; Recopilar indicadores reales que permitan determinar las afectaciones laborales.

Consentimiento notificado:

Consiento, yo _____ Responder con la verdad del caso y que la misma pueda ser utilizada para fines académicos e investigativos.

Firma _____ Fecha _____

Encuesta dirigida a los trabajadores sujetos al régimen del Código del trabajo.		
1. Genero	Masculino	Femenino
2. Considera que la ley de apoyo humanitario actuó a favor de los trabajadores	Si	No
3. Se vio afectado en el CVL o calidad de vida laboral de su trabajo.	Si	No
4. Sufrió algún cambio de ocupación en sus actividades laborales.	Si	No Talves
5. Sufrió alguna reducción de jornada laboral.	Si	No
6. Se vio afectado en la reducción de su remuneración	Si	No
7. Existió sobrecarga laboral en sus actividades	Si	No
8. Presento estrés laboral en algún momento.	Si	No
9. Sufrió en algún momento suspensión de su empleo	Si	No Rara vez
10. El pago de su sueldo o salario fue puntual.	Si	No Rara vez

Acuerdo Ministerial: MDT-2020- 077

MINISTERIO DEL TRABAJO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020- 077

Abg. Andrés Vicente Madero Poveda

MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 14 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado que garantice la sostenibilidad y el buen vivir;
- Que,** el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, siendo el Estado el que garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;
- Que,** el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que corresponde a las ministras y ministros de Estado expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requieran para el ejercicio de su gestión;
- Que,** el artículo 226 la Constitución de la República del Ecuador, establece que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución:
- Que,** el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, determina que la administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación;
- Que,** el numeral 6 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que la política económica del Estado ecuatoriano tiene el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales;
- Que,** el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo; reconociendo todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de

Dirección: República de El Salvador N 34-183 y Suriza.
Código postal: 170505 - Quito Ecuador
Teléfono: 593-2-381 4000 - www.trabajo.gob.ec

Lenin



autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;

- Que,** el numeral 11 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente;
- Que,** el artículo 389 de la Constitución de la República del Ecuador, señala que es obligación del Estado proteger a las personas, las colectividades y la naturaleza frente a los efectos negativos de los desastres de origen natural o antrópico mediante la prevención ante el riesgo, la mitigación de desastres, la recuperación y mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y ambientales, con el objetivo de minimizar la condición de vulnerabilidad;
- Que,** el artículo 539 del Código del Trabajo, señala que corresponde al Ministerio del Trabajo la reglamentación, organización y protección del trabajo;
- Que,** mediante Decreto Ejecutivo Nro. 818, de 3 de julio de 2019, publicado en el Registro Oficial Suplemento Nro. 534, de 19 de julio de 2019, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, licenciado Lenín Moreno Garcés, designó al abogado Andrés Vicente Madero Poveda como Ministro del Trabajo;
- Que,** mediante Acuerdo Ministerial Nro. 00126-2020, de 11 de marzo de 2020, el Ministerio de Salud Pública declara el Estado de Emergencia Sanitaria en todos los establecimientos del Sistema Nacional de Salud, en los servicios de laboratorio, unidades de epidemiología y control, ambulancias aéreas, servicios médicos y paramédicos, hospitalización y consulta externa por la inminente posibilidad del efecto provocado por el coronavirus (COVID-19), y prevenir un posible contagio

masivo en la población;

- Que,** mediante Acuerdo Interministerial Nro. 0000001, de 12 de marzo de 2020, el Ministerio de Gobierno y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, dispusieron medidas de prevención para evitar la propagación de coronavirus (COVID-19);
- Que,** mediante Acuerdo Interministerial Nro. 0000002, de 13 de marzo de 2020, el Ministerio de Gobierno y el Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, incluyeron países en el listado previsto en el Acuerdo Interministerial ut supra, a fin de cumplir el Aislamiento Preventivo Obligatorio, debido a la pandemia de coronavirus (COVID-19);
- Que,** es necesario generar medidas adicionales de prevención, a fin de que las y los trabajadores puedan cumplir sus actividades utilizando modalidades y mecanismos que velen por el derecho supremo a la salud y la vida, colaborando con las medidas sanitarias establecidas dentro de la emergencia sanitaria declarada para mitigar la propagación del coronavirus (COVID-19) y, evitar situaciones económicas que deterioren el empleo; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 539 del Código del Trabajo, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,

ACUERDA:

EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA LA APLICACIÓN DE LA REDUCCIÓN, MODIFICACIÓN O SUSPENSIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA LABORAL DURANTE LA DECLARATORIA DE EMERGENCIA SANITARIA

Art. 1.- Del objeto.- El objeto del presente acuerdo es viabilizar y regular la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, durante la declaratoria de emergencia sanitaria por el coronavirus (COVID-19).

Art. 2.- Del ámbito.- En virtud de la emergencia sanitaria declarada, las directrices del presente acuerdo son de aplicación para el sector privado.

Art. 3.- De la adopción de medidas de prevención.- A fin de garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, y precautelar la economía del país, durante la emergencia sanitaria declarada; será potestad del empleador del sector privado, adoptar indistintamente la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, aplicables por actividades, grupos o lugares de trabajo.

Art. 4.- De la reducción emergente de la jornada laboral.- Durante la emergencia sanitaria declarada, por un período no mayor a seis meses, renovables hasta por seis meses más por una sola ocasión; se acordará adoptar la disminución de la jornada de trabajo referida en el artículo 47.1 del Código del Trabajo, en los términos previstos en dicho cuerpo legal, en virtud de la pandemia provocada por el coronavirus (COVID19).

Para 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 del presente acuerdo.

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

Art. 6.- De la suspensión emergente de la jornada laboral.- Para todas aquellas actividades laborales que por su naturaleza sean imposibles de acogerse al teletrabajo y/o a la reducción o modificación emergente de la jornada laboral, el empleador del sector privado, dispondrá y comunicará la suspensión emergente de la jornada laboral, sin que esto implique la finalización de la relación laboral.

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

Para tal efecto, el empleador del sector privado determinará la forma y el horario de recuperación, hasta por tres horas diarias de los días subsiguientes a la reactivación de la actividad económica; y/o, dispondrá que se laboren hasta cuatro horas los días sábados, para recuperar la suspensión emergente de la jornada laboral.

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

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

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

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

Art. 8. Del registro de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral para el sector privado.- Durante la emergencia sanitaria declarada, la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral se aplicará de la siguiente manera:

- a) El empleador deberá llenar y registrar el formulario que consta en la plataforma SUT (Sistema Único de Trabajo). La información registrada a través de la plataforma SUT será responsabilidad del empleador;
- b) El o la Director/a Regional de Trabajo y Servicio Público emitirá la autorización electrónica respectiva a través de la plataforma SUT.
- c) El empleador comunicará, por cualquier medio disponible, a sus trabajadores respecto a la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral y el tiempo estimado de la medida.

Sin perjuicio de la autorización emitida, el Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la ley.

Art. 9.- De la terminación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral.- La jornada laboral emergente culminará por:

- a) Acuerdo de las partes; y,
- b) Finalización de la declaratoria de emergencia sanitaria.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- El presente acuerdo entrará en vigencia a partir de su suscripción, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, **15 MAR 2020**


Abg. Andrés Vicente Madero Poveda
MINISTRO DEL TRABAJO



Acuerdo ministerial MDT-2020-133

MINISTERIO DEL TRABAJO

REPÚBLICA DEL ECUADOR

MINISTERIO DEL TRABAJO

ACUERDO MINISTERIAL Nro. MDT-2020-133

Abg. Andrés Isch Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO

CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 14 de la Constitución de la República del Ecuador, reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado que garantice la sostenibilidad y el buen vivir;
- Que,** el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el trabajo es un derecho, un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, siendo el Estado el que garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;
- Que,** el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que corresponde a las ministras y ministros de Estado expedir los acuerdos y resoluciones administrativas que requieran para el ejercicio de su gestión;
- Que,** el artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución;
- Que,** el numeral 6 del artículo 284 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que la política económica del Estado ecuatoriano tiene el objetivo de impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales;
- Que,** el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo; reconociendo todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores;
- Que,** el numeral 11 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente;

Dirección: República de El Salvador N. 14 183 y Surco
Código postal: 170505 / Quito Ecuador
Teléfono: 593-2-381 4000 - www.trabajo.gob.ec



- Que,** el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo, prevé que las máximas autoridades administrativas tienen competencia normativa de carácter administrativo únicamente para regular los asuntos internos del órgano a su cargo, salvo los casos en los que la ley prevea esta competencia para la máxima autoridad legislativa de una administración pública ;
- Que,** el artículo 20 de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, establece: *“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.”;

- Que,** el artículo 30 del Código Civil, establece que se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.
- Que,** el primer inciso del artículo 539 del Código del Trabajo, señala que corresponde al Ministerio de Trabajo y Empleo la reglamentación, organización y protección del trabajo y las demás atribuciones establecidas en este Código y en la Ley de Régimen Administrativo en materia laboral;
- Que,** el artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno señala los ingresos gravables obtenidos por sociedades constituidas en el Ecuador, así como por las sucursales de

sociedades extranjeras domiciliadas en el país y los establecimientos permanentes de sociedades extranjeras no domiciliadas en el país;

Que, el primer inciso del artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico y Administrativo de la Función Ejecutiva, ERJAFE, determina que los Ministros de Estado son competentes para el despacho de todos los asuntos inherentes a sus ministerios sin necesidad de autorización alguna del Presidente de la República, salvo los casos expresamente señalados en leyes especiales;

Que, mediante Decreto Ejecutivo Nro.1091, de 09 de julio de 2020, el Presidente Constitucional de la República del Ecuador, licenciado Lenin Moreno Garcés, designó al abogado Andrés Isch Pérez como Ministro del Trabajo;

Que, es necesario expedir las directrices que permitan aplicar la reducción emergente de la jornada de trabajo, conforme lo establece Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, publicada mediante Suplemento del Registro Oficial Nro. 229, de 22 de junio de 2020, con el fin de generar medidas que permitan apoyar la sostenibilidad del empleo, garantizando el trabajo estable, justo y digno, en sus diversas formas; y,

En ejercicio de las atribuciones que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 539 del Código del Trabajo, el artículo 130 del Código Orgánico Administrativo y el artículo 17 del Estatuto de Régimen Jurídico Administrativo de la Función Ejecutiva,

EXPEDIR LAS DIRECTRICES PARA LA APLICACIÓN DE LA REDUCCIÓN EMERGENTE DE LA JORNADA DE TRABAJO, ESTABLECIDA EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19.

Art. 1.- Objeto.- El presente Acuerdo Ministerial tiene por objeto expedir las directrices para la aplicación del artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19.

Art. 2.- Ámbito.- Esta norma es de obligatorio cumplimiento para todos los empleadores y trabajadores del sector privado.

Art. 3.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo.- De conformidad con el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19; para efectos de la reducción emergente de la jornada de trabajo se considerará caso fortuito o fuerza mayor, lo establecido en el artículo 30 del Código Civil, como por ejemplo aquellos casos en donde existan imprevistos imposibles de prever que generen imposibilidad de realizar el trabajo con normalidad y en consecuencia se deba reducir la jornada laboral ordinaria o parcial del trabajador.

Dirección: República de E. Salvador N.31-183 y Suiza
Codigo postal: 170500 / Quito Ecuador
Teléfono: 593 2 381 4000 www.mttrabajo.gob.ec

Lenin



El empleador podrá reducir la jornada laboral ordinaria o parcial de sus trabajadores según su modalidad contractual, hasta un máximo del cincuenta por ciento (50%) de la jornada establecida en la misma.

Solo se podrá aplicar una forma de reducción de jornada al trabajador, misma que se realizará respecto de la jornada laboral ordinaria o parcial a la que está sujeta el trabajador.

Art. 4.- De la remuneración.- A partir del registro de la reducción emergente de la jornada de trabajo en el Sistema Único de Trabajo (SUT) y durante la vigencia de la misma, el sueldo o salario del trabajador, se pagará en proporción a las horas efectivamente trabajadas, establecidas en la reducción emergente de la jornada de trabajo.

El valor de la remuneración no podrá ser menor al cincuenta y cinco por ciento (55%) del valor de la remuneración establecida previo a la reducción emergente de la jornada.

Art. 5.- De las aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley.- Durante la vigencia de la reducción emergente de la jornada de trabajo, el aporte a la seguridad social se pagará sobre las horas establecidas en la jornada reducida y en consecuencia sobre la remuneración que perciba el trabajador por la misma.

Los beneficios de ley, esto es; las remuneraciones adicionales, vacaciones, fondos de reserva o utilidades, se deberán pagar conforme lo establece el artículo 82 del Código del Trabajo, sobre las horas establecidas en la reducción emergente de la jornada de trabajo.

Art. 6.- De la vigencia de la reducción emergente de la jornada de trabajo.- La reducción emergente de la jornada de trabajo podrá aplicarse hasta por un (1) año a partir de su registro en el Sistema Único de Trabajo (SUT) y podrá ser renovable por el mismo periodo por una única ocasión.

Fenecida la vigencia de la reducción emergente de la jornada de trabajo, el trabajador volverá a la jornada y remuneración establecidas previo al registro de la reducción emergente de la jornada de trabajo.

Art. 7.- Del registro de la reducción emergente de la jornada de trabajo.- El empleador deberá realizar el registro de la reducción emergente de la jornada de trabajo y su vigencia, en el contrato individual del trabajador, debidamente registrado en el Sistema Único de Trabajo (SUT), la información ingresada en el Sistema Único de Trabajo (SUT), será responsabilidad exclusiva del empleador.

Realizado el registro de la reducción emergente de la jornada de trabajo, el empleador comunicará, por cualquier medio disponible, al trabajador la reducción emergente de la jornada de trabajo, su duración y vigencia.

Sin perjuicio de este registro, el Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la ley.

Art. 8.- De las excepciones de la reducción emergente de la jornada de trabajo.- No se podrá aplicar la reducción emergente de la jornada de trabajo establecida en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, a los trabajadores que se encuentren inmersos dentro de la reducción de la jornada de conformidad con lo dispuesto en el artículo 47.1 del Código del Trabajo; incluyendo aquellos que aplicaron el proceso establecido en el artículo 4 del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 de 15 de marzo de 2020, reformado mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-080 de 28 de marzo de 2020.

Se podrá aplicar la reducción emergente de la jornada de trabajo establecida en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, a partir del momento en el cual se deje sin efecto y/o culmine la vigencia de la reducción actual en la jornada del trabajador.

Art. 9.- De las indemnizaciones.- De producirse el despido intempestivo del trabajador durante la reducción emergente de la jornada de trabajo, las indemnizaciones, bonificación por desahucio, y demás beneficios de ley, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción emergente de la jornada de trabajo, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento.

Art. 10.- Del control para las empresas.- El Ministerio del Trabajo notificará mensualmente a la autoridad tributaria nacional y a la entidad de control societario, por los medios electrónicos pertinentes, el listado de las empresas y el periodo fiscal en el que tengan vigente la reducción emergente de la jornada de trabajo para sus trabajadores, a efectos de que se cumplan lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19 y puedan acogerse a lo previsto en el artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno.

Art. 11.- De las sanciones.- El incumplimiento del registro de la reducción emergente de la jornada de trabajo conforme lo establecido en el presente Acuerdo Ministerial, será sancionado de conformidad a lo estipulado en el Código de Trabajo y en el artículo 7 del Mandato Constituyente Nro. 8.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA.- En el caso de los empleadores que, previo a la expedición del presente Acuerdo Ministerial, hayan aplicado o reportado al Ministerio del Trabajo, la reducción emergente de la jornada de trabajo establecida en el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19, deberán realizar el proceso

determinado en el presente Acuerdo Ministerial, en un término de 15 días contados a partir de su suscripción.

DISPOSICIÓN FINAL

ÚNICA.- El presente Acuerdo Ministerial entrará en vigencia a partir de la fecha de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en la ciudad de San Francisco de Quito, Distrito Metropolitano, a los 15 días del mes de julio de 2020.


Abg. Andrés Isch Pérez
MINISTRO DEL TRABAJO



FOTOGRAFÍAS

Encuestas realizadas a trabajadores sujetos al código del trabajo.







