UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

Trabajo de Integración Curricular Modalidad Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Abogada

TÍTULO

La incidencia de la post pandemia en la afectación y vulneración de derechos laborales de los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel

AUTORA:

Sandra Corina Vargas Garófalo

TUTOR:

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

GUARANDA – ECUADOR

2024

i. Certificación de Autoría

Yo, Dr Luis Alfonso Bonilla Alarcón, en mi calidad de Director del proyecto de investigación, designado por la disposición del Consejo, bajo juramento **CERTIFICO:** que la señorita Sandra Corina Vargas Garófalo, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha culminado con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada; con el tema: **"LA INCIDENCIA DE LA POST PANDEMIA EN LA AFECTACIÓN Y VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL CANTÓN SAN MIGUEL."**, mismo que cuenta con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo la misma de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando a la interesada a hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente:



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

Tutor del Proyecto

ii. Página de la declaración de autoría

Yo, **SANDRA CORINA VARGAS GARÓFALO**, portadora de la cedulad de identidad N° 0250094026, estudiante egresada 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 en la presente investigación, con el tema: **"LA INCIDENCIA DE LA POST PANDEMIA EN LA AFECTACIÓN Y VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL CANTÓN SAN MIGUEL."**. Ha sido elaborado por mi persona con la orientación de mi tutor **DR. LUIS ALFONSO BONILLA.** Docente de la Carrera de Derecho. Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas. Universidad Estatal de Bolívar. Por consiguiente, es de mi autoría. Debo dejar constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este análisis, lo he realizado apoyándome en bibliografía actualizada y que sirvió de base para presentar consecutivamente mis criterios en este estudio de caso.

SANDRA CORINA VARGAS GARÓFALO
AUTORA

Se otorgó ante mi y en fe de ello confiero ésta Primera copia certificada, firmada y sellada en 2 fs.
Guaranda, 28 de Octubre del 2024

Dr. Hernán Criollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA

NOTARIA SEGUNDA
Guaranda - Ecuador

20240201002P01613 DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: SANDRA CORINA VARGAS GAROFALO
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día lunes veintiocho de octubre de dos mil veinticuatro, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece la señorita Sandra Corina Vargas Garofalo, por sus propios derechos. La compareciente es de nacionalidad ecuatoriana, mayor de edad, de estado civil soltera, domiciliada en el cantón San Miguel, provincia Bolívar, y de tránsito por este lugar, con celular número: cero nueve ocho cinco cuatro uno ocho ocho nueve ocho, correo electrónico: sandravargasgarofalo1996@hotmail.com, a quien de conocerla doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruida por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogada en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Trabajo de Investigación, titulado: **"LA INCIDENCIA DE LA POST PANDEMIA EN LA AFECTACIÓN Y VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL CANTÓN SAN MIGUEL";** es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autora, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar, hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que la compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue a la compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.

Sandra Corina Vargas Garofalo
C.C. 0250094026

DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA

NOTARIA SEGUNDA
DR. HERNÁN CRIOLLO ARCOS
Guaranda - Ecuador

iii. Reporte de similitud de TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO	AUTOR
TESIS POST PANDEMIA sandra.docx	SANDRA CORINA VARGAS GAROFALO
RECUENTO DE PALABRAS	RECUENTO DE CARACTERES
20520 Words	111560 Characters
RECUENTO DE PÁGINAS	TAMAÑO DEL ARCHIVO
102 Pages	1.9MB
FECHA DE ENTREGA	FECHA DEL INFORME
Oct 19, 2023 8:57 PM GMT-5	Oct 19, 2023 8:59 PM GMT-5

3% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada bas

- 1% Base de datos de Internet
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Cros
- 2% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 25 palabras)
- Fuentes excluidas manualmente
- Bloques de texto excluidos manualmente



Resumen

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Sandra Corina Vargas Garófalo, portador de la Cédula de Identidad No 0250094026, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **La incidencia de la post pandemia en la afectación y vulneración de derechos laborales de los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel,** Modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Sandra Corina Vargas Garófalo

Autora

iv. Dedicatoria

Con inmensa gratitud y admiración dedico este trabajo de titulación a mis padres Vicente y Corina, custodios incansables de mis sueños, son el corazón palpitante de esta dedicación. A lo largo de mi viaje de aprendizaje y crecimiento, su guía, apoyo y presencia inquebrantables han sido una fuente constante de luz guía que ilumina mi camino. Su inquebrantable devoción y amor han sentado las bases de mis aspiraciones y anhelos. Sus sonrisas alentadoras y sabias palabras han sido mi refugio en las largas noches de estudio, una brisa refrescante durante los momentos intensos y mis brújulas en los días de triunfo siempre con una sonrisa de complicidad cuando logro mis objetivos. Su guía incondicional ha forjado en mí la pasión y la destreza para abordar los retos del mundo jurídico. Cada página de esta tesis es un testimonio de su legado, y cada logro mío lleva su huella indeleble.

Con gratitud y cariño eterno.

Sandra Corina Vargas Garófalo

v. Agradecimiento

A mis padres quienes son las luces guía que han proporcionado la base de mi ser, las palabras no pueden expresar cuánto les debo. Su constante amor y confianza en mí. Mientras estoy al borde de este hito que marca la culminación de mi viaje, mi corazón agradece humildemente al Divino creador de todas las cosas, Jehová. Saco fuerza e inspiración del esplendor de sus obras maestras y de la dirección de sus planes, que han guiado cada paso de mi camino hasta ahora.

Siempre estaré agradecida a la Universidad Estatal de Bolívar por brindarme una puerta abierta al conocimiento y la transformación, lugar donde el conocimiento palpita dentro de sus aulas y abundan las oportunidades, ha sido mi santuario académico.

Mi estimado tutor y amigo, el Doctor Luis Alfonso Bonilla, su guía ha sido un valioso recurso en mi vida. Su paciencia inquebrantable, inspirándome a luchar por la excelencia en todos los aspectos y su profundo conocimiento me han ayudado en la culminación de esta tesis, siendo el puente que conecta la teoría y la realidad.

Con afecto infinito y aprecio perpetuo.

Sandra Corina Vargas Garófalo

vi. Índice General

i. Certificación de Autoría I

ii. Página de la declaración de autoría I

iii. Reporte de similitud de TURNITIN III

iv. Dedicatoria IV

v. Agradecimiento… V

1. Título… 1

1.1 Resumen 1

1.2 Introducción 4

1.3 Planteamiento del Problema 5

1.4 Formulación del problema 9

1.5 Hipótesis 9

1.6 Variables 9

1.6.1 Variable Dependiente 9

1.6.2 Variable Independiente 9

1.7 Objetivos 10

1.7.1 Objetivo General 10

1.7.2 Objetivos Específicos 10

1.8 Justificación 10

2. Marco Teórico 12

2.1 Fundamentación Teórica 12

2.1.1 Derechos laborales. 12

2.1.1.1 Derechos de los trabajadores 13

2.1.1.2 El Trabajador 14

2.1.1.3 Trabajador del sector privado 14

2.1.1.4 Derecho al Trabajo 15

2.1.2 Contrato individual de trabajo 15

2.1.2.1 Terminación del contrato de Trabajo 16

2.1.2.2 Causas legales para la terminación del contrato individual de trabajo 16

2.1.3 Despido intempestivo 18

2.1.3.1 Indemnización por despido intempestivo 20
2.1.3.2 Procedimiento en la acción del despido intempestivo 21
2.1.3.3 Procedimiento vía Administrativa 21
2.1.3.4 Características 21
2.1.4 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario 22
2.1.5 Post Pandemia en Ecuador 26
2.1.5.1 La post pandemia y el derecho al trabajo 26
2.1.5.2 Nuevo contrato especial emergente: nociones generales. 28
2.1.5.3 Desempleo en Ecuador en la post pandemia 29
2.1.5.4 Causas vulneración de derechos laborales en la post pandemia 30
2.1.5.5 Consecuencias de la vulneración de derechos laborales en la post pandemia 32
2.1.6 Sugerencias para recuperar la economía 33
2.2 Marco Histórico 35
2.3 Marco Legal 37
2.3.1 Tratados y Convenios Internacionales 37
2.3.2 Constitución de la República del Ecuador. 38
2.3.3 Código del Trabajo 39
3. Método de la Investigación 41
3.1 Tipo de Investigación 41
3.2 Técnicas e instrumentos de investigación 41
3.2.1 Encuesta 41
3.2.2 Análisis documental 42
3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión 42
3.4 Población y muestra 42
3.5 Localización geográfica del estudio 43
4. Resultados y Discusión 44
4.1 Resultados 44
4.2 Discusión 65
5. Conclusiones y Recomendaciones 69
5.1 Conclusiones 69
5.2 Recomendaciones 70

Bibliografía..... 72
Anexos 78

vii. Índice de Tablas

Tabla 1. Vulneración de derechos 44

Tabla 2. Contrato individual de trabajo 45

Tabla 3. Tipo de empresa 46

Tabla 4. Tiempo de trabajo en la empresa 47

Tabla 5. Causal de despido 48

Tabla 6. Actividad de la empresa en post pandemia 49

Tabla 7. Concentración en la clase 50

Tabla 8. Comunicación de despido 51

Tabla 9. Número de despidos 52

Tabla 10. Normativa en el Ecuador protege los derechos de los trabajadores 53

Tabla 11. Apoyo del Ministerio del Trabajo o de la Defensoría del Pueblo 54

Tabla 12. Inestabilidad laboral 55

Tabla 13. La LOAH vulnera los derechos laborales 56

Tabla 14. Vulneración de los derechos 57

Tabla 15. Derechos laborales más vulnerados 58

Tabla 16. La post pandemia incide en la afectación de los derechos de los trabajadores 59

Tabla 17. Caso fortuito, fuerza mayor 60

Tabla 18. Demanda a los empleadores 61

Tabla 19. Garantías de estabilidad laboral 62

Tabla 20. Revisión de la normativa laboral 63

Tabla 21. Revisión de la normativa laboral 64

viii. Índice de Gráficos

Gráfico 1. Vulneración de derechos 44

Gráfico 2. Contrato individual de trabajo 45

Gráfico 3. Tiempo de trabajo en la empresa 46

Gráfico 4. Tiempo de trabajo en la empresa 47

Gráfico 5. Causal de despido 48

Gráfico 6. Actividad de la empresa en post pandemia 49

Gráfico 7. Concentración en la clase 50

Gráfico 8. Comunicación de despido 51

Gráfico 9. Número de despidos 52

Gráfico 10. Normativa en el Ecuador protege los derechos de los trabajadores 53

Gráfico 11. Apoyo del Ministerio del Trabajo o de la Defensoría del Pueblo 54

Gráfico 12. Inestabilidad laboral 55

Gráfico 13. La LOAH vulnera los derechos laborales 56

Gráfico 14. Vulneración de los derechos 57

Gráfico 15. Derechos laborales más vulnerados 58

Gráfico 16. La post pandemia incide en la afectación de los derechos de los trabajadores 59

Gráfico 17. Caso fortuito, fuerza mayor 60

Gráfico 18. Demanda a los empleadores 61

Gráfico 19. Garantías de estabilidad laboral 62

Gráfico 20. Revisión de la normativa laboral 63

Gráfico 21. Revisión de la normativa laboral 64

ix. Índice de Anexos

Anexo 1. Encuesta dirigida a los trabajadores del sector privado que fueron afectados sus derechos laborales durante el año 2021. 78

Anexo 2. Encuesta dirigida a los especialistas en derecho laboral del cantón San Miguel. 80

Anexo 3. Evidencias fotográficas de la realización de las encuestas..... 82

Capítulo I - Problema

1. Título

La incidencia de la post pandemia en la afectación y vulneración de derechos laborales de los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel.

1.1 Resumen

La presente investigación que se ha titulado: **LA INCIDENCIA DE LA POST PANDEMIA EN LA AFECTACIÓN Y VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PRIVADO DEL CANTÓN SAN MIGUEL**, tiene como objetivos identificar las causas del desempleo Post pandemia en el año 2021, en San Miguel de Bolívar. Determinar qué derechos se vulneran al terminar el contrato individual de una persona por caso fortuito o fuerza mayor ocasionada por la post pandemia en San Miguel de Bolívar. Proponer mecanismos para mejorar y facilitar las relaciones laborales posteriores a la pandemia. El método a ser aplicado en el presente trabajo de investigación responde a un enfoque mixto, es decir, contempla la aplicación del enfoque cuantitativo y cualitativo. Es cuantitativo, debido a que se utilizará métodos estadísticos para recabar información. Es cualitativo, ya que se utilizará métodos documentales para recolectar información con la finalidad de ser analizadas para poder llegar a una conclusión. La investigación se desarrolló se centró en el carácter documental y descriptivo. La recolección de datos ha sido establecida a través de la revisión y consultas documentales del material teórico y estadístico mediante medios impresos, electrónicos, y cualquier otro que pueda brindar un aporte al desarrollo de esta investigación. Las técnicas de campo que se emplearon en la presente investigación fueron la encuesta y la revisión documental. Como resultado se obtuvo que la post pandemia, ha sido el principal detonante de la afectación y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en San Miguel de Bolívar, en el 2021.

Producto del abuso del numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, al terminar un contrato individual de un trabajo del sector privado por caso fortuito o fuerza mayor ocasionada por la post pandemia, lo que ha causado inseguridad laboral y una profunda crisis económica en este cantón.

Palabras Clave. Afectación, Derechos laborales, Incidencia, Post pandemia, Sector privado, Trabajadores, Vulneración.

Abstract

The present investigation that has been entitled: THE INCIDENCE OF THE POST PANDEMIC ON THE AFFECTATION AND VIOLATION OF LABOR RIGHTS OF WORKERS IN THE PRIVATE SECTOR OF THE CANTON SAN MIGUEL, aims to identify the causes of post-pandemic unemployment in 2021, in San Miguel de Bolivar. Determine what rights are violated when terminating the individual contract of a person due to a fortuitous event or force majeure caused by the post-pandemic in San Miguel de Bolívar. Propose mechanisms to improve and facilitate labor relations after the pandemic. The method to be applied in this research work responds to a mixed approach, that is, it contemplates the application of the quantitative and qualitative approach. It is qualitative, because statistical methods will be used to collect information. The research was developed focused on the documentary and descriptive nature. The data collection has been established through the review and documentary consultation of the theoretical and statistical material through printed and electronic media, and any other that can provide a contribution to the development of this research. The field techniques that were used in the present investigation were the survey and the documentary review. As a result, it was obtained that the post-pandemic has been the main trigger for the affectation and violation of the labor rights of private sector workers in San Miguel de Bolívar, in 2021. Product of the abuse of numeral 6 of article 169 of the Code of Labor, upon termination of an individual contract for a job in the private sector due to a fortuitous event or force majeure caused by the post-pandemic, which has caused job insecurity and a deep economic crisis in this canton.

Keywords: Impact, Labor rights, Incident, Post pandemic, Private sector, Workers, Infringement.

1.2 Introducción

La pandemia del Covid-19 desde su aparición en el año 2019, cerró las puertas al mundo y puso a prueba la adaptabilidad de los sistemas jurídicos, a los cambios económicos en áreas especialmente sensibles como el derecho laboral. La intensidad de la crisis ha demostrado que el sistema laboral ecuatoriano está construido sobre supuestos quiméricos divorciados de la realidad, ya que durante la pandemia se ha perdido cientos de millones de empleos. (ONU, 2020)

Durante el 2020, la crisis sanitaria amenazó a la mayoría de las empresas en todo el mundo, y el Ecuador no fue la excepción, provocando cambios en el comportamiento, las percepciones y las actitudes de los consumidores y las empresas. Los poderes ejecutivo y legislativo implementaron una serie de medidas sanitarias, laborales y económicas para combatir la pandemia y superar sus consecuencias. Muchos de ellos están ayudando a revivir la economía y la manufactura de Ecuador.

Para el año 2021, considerado como la época en la que inicio la post pandemia, los estragos continuaban, evidenciando una problemática jurídico laboral que ha generado muchas interrogantes a nivel nacional, acerca de la realidad de los trabajadores del sector privado. Esto lo confirman las encuestas realizadas por el UNICEF (2021), en todo el país arrojaron que 8 de cada 10 hogares ecuatorianos redujeron sus ingresos, debido a los efectos de la pandemia y el colapso de la economía, ya que se produjeron varias terminaciones de contratos individuales, por un abuso de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH) cuando entro en vigencia.

A pesar de los avances en la legislación laboral y de las políticas públicas impulsadas por el gobierno ecuatoriano para estabilizar la economía, el empleo y la productividad, no se ha superado la crisis, ya que es necesaria la implementación de gran parte de la legislación que permitan el pleno ejercicio de los derechos de los trabajadores.

De igual forma, en el cantón San Miguel, se evidenció en los trabajadores del sector privado, vulneraciones de los derechos laborales. Por lo que es necesario un análisis de la incidencia de la post pandemia en la afectación y vulneración de derechos laborales de los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel, lo que permitirá identificar las causas del desempleo y proponer mecanismos para mejorar y facilitar las relaciones laborales posteriores a la pandemia. Para cumplir con los objetivos planteados se ha estructurado la presente investigación de la siguiente manera:

Capítulo I. Problema, resumen, introducción, planteamiento del problema, formulación del problema, hipótesis, variables, objetivos, justificación.

Capítulo II. Marco teórico, histórico y legal.

Capítulo III. Metodología de la investigación, métodos, tipo de investigación, técnicas e instrumentos de investigación, criterio de inclusión y criterio de exclusión, población y muestra, localización geográfica del estudio.

Capítulo IV. Resultados y Discusión.

Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones.

En la parte final de la investigación se presenta las referencias bibliografía de los trabajos consultados, además aquí se describen los anexos.

1.3 Planteamiento del Problema

A nivel mundial, el 11 de marzo de 2020, la OMS (Organización Mundial de la Salud), enunció la epidemia de coronavirus una pandemia mundial debido a la cantidad de personas infectadas. La OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2020), evaluó que millones de trabajadores de la población activa mundial, tenían trabajos en sectores altamente expuestos al contagio, por lo que era peligroso continuar con las operaciones.

Esta crisis tuvo su mayor apogeo en el año 2020, ya que fue el año en el que existieron más contagios. La producción comenzó su declive y las empresas empezaron

a tomar medidas de desplazamiento laboral, en unos casos al ámbito virtual y otros terminaron sus funciones, lo que conllevaron desvinculaciones y despidos masivos de trabajadores y los que fueron más afectados son los trabajadores del sector privado. El comercio minorista, los servicios de alimentación, la vivienda y la manufactura fueron los más afectados. (El Universo, 2020)

En Ecuador, en el año 2021, comenzó la vacunación contra el COVID -19, marcando el inicio de la post pandemia. Por lo aparente hubo un repunte en el ámbito de la economía, pero según la OIT, el panorama no ha cambiado mucho. Muchos pequeños negocios fueron los más afectados por las restricciones impuestas a raíz de la pandemia, especialmente los restaurantes, hoteles, sector de la salud, la agricultura y ganadería, servicios que requieren presencia física. Se registró una mínima recuperación económica, un aumento de más del 6 %, lo que no fue suficiente para restaurar los empleos perdidos. De los 49 millones de puestos de trabajo perdidos en el segundo trimestre de 2021, en lo peor de la crisis de la pandemia, quedan 4,5 millones por restaurar. (CEPAL, 2021)

Por otro lado, la situación de las pequeñas empresas es menos favorable en términos de acceso al capital y deben endeudarse, lo que debilita significativamente su capacidad para mantener la producción, cuando el capital disminuye, su viabilidad a largo plazo se ve afectada. (Ministerio de Salud, 2021)

Para Crozet (2021), las pequeñas empresas del país son particularmente vulnerables, reciben menos apoyo de los programas de ayuda del gobierno. El impacto desproporcionado de la pandemia en las pequeñas empresas y los trabajadores de bajos salarios está teniendo un impacto significativo en las perspectivas de recuperación. Una disminución pronunciada y generalizada de la participación de las pequeñas empresas en la economía debilita las perspectivas laborales.

Todos estos factores crearon el riesgo de inactividad y desempleo a largo plazo, si la productividad a largo plazo de las empresas es baja y el desarrollo económico es débil. Por otro lado, la creciente brecha de productividad entre las economías en desarrollo dificulta que la productividad participe en el desarrollo inclusivo y genere empleos decentes en los países que más lo necesitan. (Robalino M. , 2017)

Es importante mencionar que el Covid-19 tomó por sorpresa a Ecuador, un país endeudado y sin recursos para enfrentar la pandemia y los problemas relacionados, agravado por el aislamiento, el estancamiento y el comercio casi inexistente y la caída de los precios del petróleo. En tales condiciones, era completamente imposible intervenir en la crisis sanitaria, ayudar a la población vulnerable sin ingresos e impedirles trabajar. (Cabezas, 2020)

En el país, esta problemática se describe bajo las formas en cómo las medidas de confinamiento y otros factores presentes durante la pandemia han afectado a los trabajadores del sector privado. La sectorización del problema no solo se expone en una descripción geográfica, sino en términos de género, por lo que, según cifras ofrecidas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), las mujeres desempleadas representan una tasa de hasta el 8%, en comparación con los hombres, cuya cifra es del 5,7%. (INEC, 2021)

El artículo 169 del CT (Código del Trabajo) enumera las causas de extinción de un contrato individual de trabajo. El número 6 refiere que en caso fortuito o fuerza mayor que impida el trabajo, tales como incendio, terremoto, explosión, pestilencia en el país, guerra y en general todos los demás hechos extraordinarios que los contratantes no pudieron prever o anticipar, advertir. La LOAH interpreta que en estos casos, la inhabilidad para el trabajo por fuerza mayor o caso fortuito, hace referencia al paro total y terminante de las actividades económicas del empleador en su empresa. Estos párrafos

fueron citados y tomados en cuenta en el marco de la pandemia del COVID-19, para justificar la terminación de la relación laboral, lo que condujo a un alto grado de desempleo y crisis económica que hasta la actualidad no se ha podido recuperar a pesar de que se ha implantado varias políticas de parte del gobierno.

Solo mediante la decisión de un juez se puede determinar si es injustificada la razón de cese de operaciones de una empresa, por lo cual se deberá pagar una indemnización a los trabajadores. Lo que en la mayoría de los casos no se dieron debido que hubo una arbitraria utilización de este argumento para despedir a varios empleados en especial en el sector privado sin proporcionarles ningún tipo de indemnización ni ayuda al desvincularles de sus trabajos.

En la provincia de Bolívar, para el año 2021, casi en el 49% de los empleados privados perdieron sus empleos. Las pequeñas empresas comenzaron a parar sus operaciones lo que constituyo en el despido de sus empleados sin ningún tipo de indemnización, lo que constituyó un atropello a los derechos laborales y la vulneración del artículo 33 de la Constitución que garantiza el derecho al trabajo. (ENEMDU , 2022)

El cantón San Miguel, de la provincia de Bolívar, no es la excepción debido a que el escenario es similar, ya que en la post pandemia se dieron varios despidos de trabajadores del sector privado. Como se mencionó, a pesar de que en el año 2021 se vio una ligera recuperación de la economía en la post pandemia todavía se evidenciaron abusos de empleadores que vulneran los derechos laborales de sus trabajadores. Las dimensiones que rodean la problemática expuesta. El índice de desempleo en el cantón aún no se reduce, esto causa grandes impactos en los hogares sanmigueleños, en donde uno o los dos padres se encuentran en situación de desempleo. Lo que puede causar varios problemas, entre los que se puede mencionar una tendencia hacia la depresión, ansiedad y otros factores que desestabilizan el equilibrio emocional, social, económico, etc.

Tomando en consideración lo que se ha mencionado es importante que se realice un análisis para identificar cuáles han sido las causas o detonantes del desempleo durante la pandemia en el cantón San Miguel de la Provincia de Bolívar, por lo que así se ha establecido como el primer objetivo específico de este trabajo. Además, se debe proponer algunas pautas y recomendaciones basadas en la información recopilada como base para el mejoramiento de las relaciones laborales luego de la pandemia.

1.4 Formulación del problema

¿Cómo incide la post pandemia en la afectación y vulneración de derechos laborales de los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel?

1.5 Hipótesis

En la presente investigación se ha planteado la siguiente hipótesis que se va a probar o descartar a lo largo de la investigación: La post pandemia ha sido el principal detonante de la afectación y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en San Miguel, provincia de Bolívar, en el año 2021. Producto del abuso del numeral 6 del artículo 169 del CT, al terminar un contrato individual de un trabajo del sector privado por caso fortuito o fuerza mayor ocasionada por la post pandemia, lo que ha causado inseguridad laboral y una profunda crisis económica en este cantón.

1.6 Variables

1.6.1 Variable Dependiente

Afectación y vulneración de derechos laborales de los trabajadores del sector privado.

1.6.2 Variable Independiente

Incidencia de la Post pandemia.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo General

Identificar la afectación a los Derechos Laborales y la incidencia en la inestabilidad laboral de los trabajadores del sector privado en el Cantón San Miguel de Bolívar, posterior a la crisis sanitaria producto de la pandemia, durante el año 2021.

1.7.2 Objetivos Específicos

1. Identificar las causas del desempleo Post pandemia en el año 2021, en San Miguel de Bolívar.
2. Determinar qué derechos se vulneran al terminar el contrato individual de una persona por caso fortuito o fuerza mayor ocasionada por la post pandemia en San Miguel de Bolívar.
3. Proponer mecanismos para mejorar y facilitar las relaciones laborales posteriores a la pandemia.

1.8 Justificación

La afectación y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado, en la post pandemia es un tema de mucha importancia e interés, debido a que se refiere a una problemática social, laboral y sanitaria que afecta al mundo entero, y en especial en el cantón San Miguel que es el objeto de este estudio. En el ámbito laboral, aun en la post pandemia por el Covid-19, los derechos de los trabajadores del sector privado se ven afectados, incluyendo a su estabilidad laboral, reducción de jornada y salarios.

Este es un fenómeno actual, por lo tanto, la investigación propuesta en este campo es nueva. San Miguel, tiene una alta tasa de subempleo y desempleo que no reciben salarios oficiales. La crisis provocada por la pandemia se ha visto agravada por quiebras

de empresas estatales y privadas, trabajadores despedidos que se encuentran en sus casas sin salario ni beneficios.

La investigación es factible, debido a la aceptación y colaboración de los elementos que se encuentra en estudio. Además, se cuenta con el respaldo bibliográfico necesario, el potencial humano y profesional de los docentes, e investigador y los recursos económicos necesarios para el proyecto de investigación. Porque hay estudios que ayudan a analizar el problema creado por la pandemia del Covid-19 en relación con el ámbito laboral, pero no se ha concretado nada sobre las violaciones a los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en este cantón.

Esta investigación contribuye a identificar la problemática legal que atraviesan los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel por la post pandemia. Se enfoca en las causas, además del análisis de los resultados, se busca posibles soluciones para asegurar el ejercicio efectivo de sus derechos y el cumplimiento de las normas del Estado en las empresas privadas. De esta manera se busca mejorar las condiciones de trabajo, vida digna y salarios justos para que los trabajadores alcancen un buen sustento y el Sumak Kawsay como los lineamientos legales establecidos en la Carta Magna.

Los beneficiarios directos de la presente investigación son los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel, quienes conocerán sus derechos para de esta forma no permitan que estos sean vulnerados. Los beneficiarios indirectos es toda la sociedad sanmigueleña debido a que los resultados serán aprovechados por todas las personas que viven en este cantón.

Capítulo II – Marco Teórico

2. Marco Teórico

2.1 Fundamentación Teórica

2.1.1 Derechos laborales.

Para Zamora (2021), el derecho laboral, o legislación laboral, es un conjunto de normas que rigen la relación entre empleadores y trabajadores. Estas leyes tratan los aspectos básicos de la relación laboral. Por ejemplo: que el trabajador deba realizar trabajo remunerado y voluntario, restricciones de jornada, protección de la salud o beneficios sociales similares en situaciones como baja por enfermedad o despido.

Al hablar de Derecho, se inspira y guía en ciertos principios como la estabilidad laboral, la inmaterialidad y la inalienabilidad de los derechos de los trabajadores, que son los ejes principales de todo el entramado jurídico, en nuestro caso objeto de estudio, los derechos de los trabajadores. Los principios básicos del derecho laboral como postulados que inspiran y definen el sentido de las normas laborales con criterios diferentes a los de otras áreas de la jurisprudencia.

Entre los principios del Derecho Laboral, es el principio de inalienabilidad, impide que un trabajador renuncie voluntariamente a los derechos que le otorga la ley. El principio de renuncia es la imposibilidad legal de rechazar voluntariamente una o más prestaciones derivadas de la legislación laboral en beneficio propio.

En el Derecho Laboral, el trabajador es considerado la parte más vulnerable, pues al momento de ingresar al empleo, existe una desigualdad de poder económico y social entre el trabajador y el empleador. Debido a tal desigualdad, el objetivo es proteger al trabajador y al mismo tiempo compensar las diferencias en los contratos de trabajo, además de la protección prevista en la Constitución y en el CT para proteger al trabajador. (Zamora, 2021)

El principio de inalienabilidad, principio que lleva a que los derechos otorgados a los trabajadores por la ley no estén disponibles, porque no existe una regulación específica para proteger a los trabajadores contra las malas intenciones de las empresas o empleadores, y también de las decisiones que un empleado puede hacer con la influencia de terceros o no.

El derecho laboral ecuatoriano mantiene una orientación social que protege al trabajador para reducir su vulnerabilidad económica frente al empleador, por lo que se incorporan en la Carta Magna, leyes y disposiciones protectoras en cuanto a los bienes intangibles y la inalienabilidad de los derechos, así como al principio laboral, que en caso de duda en el ámbito de la norma, se aplica de la forma más favorable al trabajador.

2.1.1.1 Derechos de los trabajadores

Con el tiempo, el trabajo mejoró en formas tecnológicas junto con el desarrollo agroindustrial. Recordamos los tiempos del desarrollo, cuando el hombre dejó de deambular y encontró un lugar donde vivir, entonces hubo escasez de alimentos y tuvo que hacer labores campesinas, como sembrar y establecer su consumo de alimentos; por lo tanto, la vida y el trabajo evolucionaron en un solo concepto. (CIP, 2020)

Con el paso del tiempo se produjeron incursiones en la zona y territorio, cuando estallaron las batallas y muchas personas fueron atrapadas con ella, la ley romana solía tenerla. Asimismo, los detenidos trabajaban entre otros en minas, talleres y reparación de caminos. En muchos casos, los esclavos fueron ejecutados para evitar reacciones y riesgos posteriores.

En el artículo publicado en la UNHCR (2021), se hace referencia a que los empleados tienen derecho a los siguientes derechos, a más de un trato digno y un pago justo:

- Afiliación a la Seguridad Social en el primer día de trabajo.
- Trabajo de máximo 8 horas diarias
- Trabajar 40 horas a la semana.
- Sueldo básico, si la jornada es completa, en el año 2021 estaba alrededor de los 400 dólares menos el 9,45% del aporte al IESS.
- Décimo tercer sueldo.
- Décimo cuarto sueldo (bono escolar).
- Vacaciones remuneradas. En el año 2021 y de acuerdo a la LOAP, el empleador puede disponer de las vacaciones del empleado.
- Licencia de maternidad: de 12 semanas. Cesárea 10 días adicionales de licencia.
- Licencia de paternidad: Por nacimiento licencia de 10 días. Si hay cesárea será de 15 días.
- Licencia por enfermedad. Derecho a licencia por enfermedad común.
- En el sector privado se estará bajo el CT, cada tipo de contrato otorga licencias específicas.

2.1.1.2 El Trabajador

Sánchez (2017), es una persona, que física o intelectualmente realiza una actividad con el objetivo de prestar un servicio de acuerdo con las reglas establecidas por otra persona física o jurídica, denominada empleador. A cambio de una compensación económica aceptable de acuerdo con el mercado de trabajo, tareas completadas, recibir ingresos en el área de trabajo asignada por el trabajador y satisfacer las necesidades básicas del mismo trabajador y su familia.

2.1.1.3 Trabajador del sector privado

Un trabajador privado o por cuenta propia es aquel que está dispuesto a prestar servicios mentales o materiales a un empleador sobre la base de un salario, participación

en las utilidades u otra remuneración similar, siempre que el servicio no sea un trabajo ocasional. (Zona Legal, 2023)

También es importante mencionar la definición de una empresa privada, según Pérez (2021), indica que pertenece a una iniciativa privada. Esto significa que el capital corresponde a los inversores y sus propietarios. Por lo general, las empresas privadas cuentan con un directorio que toma las decisiones fundamentales de la operación, está a cargo de un propietario que se desempeña como presidente.

Por lo tanto, el director trabaja para el buen funcionamiento de la empresa, sus empleados, clientes y proveedores, etc. Si bien el capital de la empresa es privado, también debe cumplir con los requisitos establecidos por el estado en cada país, es decir tienen que pagar impuestos, seguridad social, etc.

2.1.1.4 Derecho al Trabajo

Para Lugo (2019), el derecho al trabajo siempre se ha caracterizado como resultado de la lucha de clases y como un sentimiento de afirmación de los valores, basado en la liberación y dignificación del trabajo, que implica la dignidad humana.

Cuando se habla del derecho al trabajo, en los tiempos primitivos, hacía referencia cuando una persona utiliza el trabajo para recolectar alimentos solo para sobrevivir. Con la revolución industrial se produce un cambio repentino en el funcionamiento de la sociedad, con énfasis en las fábricas, que a su vez lo hicieron posible. Nace en las grandes empresas con un gran número de empleados, y es en este escenario que se conjuga la lucha social, porque el trabajo pasa a estar regulado por la ley.

2.1.2 Contrato individual de trabajo

En el artículo 8 del CT, define el contrato individual de trabajo, como un contrato por el cual una persona se obliga a prestar sus servicios jurídicos y personales a otra u

otras a cambio de una retribución determinada por contrato, ley, convenio colectivo o costumbre. (Congreso Nacional , 2005)

De acuerdo con esta definición, es un convenio entre las partes, debe estar acorde con lo que quiere el empleador y el trabajador participen unilateralmente. Pero puede haber situaciones en las que este acuerdo no se dé de manera explícita, solo basta con una declaración a las partes. Además de cumplir con las condiciones establecidas en las leyes, convenios colectivos, usos y costumbres del lugar donde se asegura su existencia.

De la misma manera Robalino (2017), refiere que el contrato individual de trabajo es un contrato muy especial, independiente, producto también de la ley de la individualidad única e independiente. Este contrato se caracteriza por una relación de dependencia que existe entre el creador de la obra y su suscriptor. Porque es ante todo una relación de dependencia o entre su suscriptor, subordinación, jurídico, económico.

2.1.2.1 Terminación del contrato de Trabajo

Citando a Valencia (2017), hace referencia que la terminación del contrato de trabajo como la cesación definitiva de los efectos de la relación, inducida por una causa independiente de la voluntad de las partes, o de una acción dependiente de la voluntad. La terminación significa la cesación definitiva de los efectos sin separación, esta confirmación es de carácter estrictamente técnico, no significa que después de la terminación de la obligación, los efectos cesen sin poder contratarse o surtir efecto.

2.1.2.2 Causas legales para la terminación del contrato individual de trabajo

En el artículo 169. Numeral 6, del CT, se determina las causales de la terminación del contrato individual, que a continuación se va a analizar:

Por las causas legalmente previstas en el contrato. El contrato de trabajo termina por sí solo, sin voluntad de las partes para extinguirlo. La complejidad que implica la terminación de la relación laboral, pues en este momento es mayormente una

situación donde el trabajador queda en un estado vulnerable, incierto e inestable. Ahora bien, el final de cualquier relación contractual es seguro, independientemente del motivo, toda relación contractual termina tarde o temprano.

Por acuerdo de las partes. El acuerdo entre las partes, el empleador y el trabajador, es una de las partes importantes del contrato individual de trabajo. Es necesaria una relación de voluntad o de consentimiento para concluir el empleo. Por ejemplo: Si las partes incluyen en el contrato, las razones para cancelarlo.

Por la terminación de la obra o contrato. Este motivo de culminación del empleo se relaciona principalmente con tres tipos de contratos individuales de trabajo. Los contratos que se acuerdan para realizar un trabajo específico, los contratos que se marcan para la realización de un servicio específico y los contratos que se celebran para realizar una tarea, para cubrir las necesidades ocasionales del empleador. Por ejemplo: Al final de los trabajos de construcción de la casa.

Por muerte o incapacidad del empleador. Este conjunto de causales para celebrar una relación laboral se fundamenta en que primero, para la existencia de un contrato bilateral y de intercambio, y luego para su continuación, como un contrato de trabajo, la presencia física de los dos contratantes. (Sarango & Vivanco, 2017).

Por muerte del trabajador o incapacidad. García (2017) se refiere a la muerte del trabajador, que se expresa en artículo 169 párrafo 5 del CT, es otra causa independiente de las partes del contrato, que pone fin a la relación laboral. Por ejemplo. Comprende la interrupción de las funciones esenciales del trabajador, que daría por terminadas sus funciones laborales por la naturaleza del contrato individual de trabajo. (Congreso Nacional , 2005)

Por caso fortuito o fuerza mayor. Esta causa es la que compete la presente investigación. La doctrina distingue un caso fortuito de un evento de fuerza mayor y

define al primero como un evento fortuito generalmente causado por fuerzas naturales y un evento causado por la acción de otra persona que no pudo ser resistido. Tanto el caso fortuito como la fuerza mayor impiden a los sujetos de una relación jurídica cumplir con sus obligaciones. Por ejemplo: Despidos por pandemia.

Por el artículo 172 del CT. El empleador tiene la potestad de terminar la relación laboral, de manera unilateral, por su propia voluntad. Siempre y cuando el trabajador cometa al menos una de las siguientes conductas, y se produzca su verificación: Faltas injustificadas al trabajo. Desobediencia graves a los reglamentos internos. Fallo de integridad del trabajador. Por ejemplo: riñas entre compañeros.

Por voluntad del trabajador según el artículo 173 del CT. El trabajador también puede rescindir unilateralmente la relación laboral a instancia propia, si el empleador realiza alguna de las siguientes acciones y la inspección se realiza con el consentimiento del inspector del trabajo: Lesiones graves causadas por el empleador, sus familiares o representantes. (Congreso Nacional , 2005) Por ejemplo: Si un empleado fue acusado de robo. Y probar con pruebas que es falso.

Por desahucio. Es un aviso por el cual una de las partes informa a la otra que tiene la intención de rescindir el contrato. Sin embargo, este aviso debe ser recibido en tiempo y siguiendo las formalidades estipuladas en la ley laboral. (Congreso Nacional , 2005)

2.1.3 Despido intempestivo

Para Peña & Chiriboga (2022), es una forma jurídica por la cual el empleador toma la decisión unilateral de dar por terminada la relación laboral sin mediar causa, motivo o circunstancia favorable.

En el Ecuador se han desarrollado a lo largo de los años diversas codificaciones del derecho laboral, así como conquistas significativas para la clase trabajadora a partir

de diversas luchas sociales. Sin olvidar y dejar de lado nuestros derechos fundamentales inscritos en la Constitución, que permite desarrollar paulatinamente los derechos aunque todavía estemos condicionados por los tiempos históricos y políticos.

La terminación anticipada significa que la empresa decide unilateralmente terminar la relación laboral con uno de sus empleados. Esta situación suele darse cuando se tiene un contrato indefinido o de estabilidad laboral y el empresario decide rescindir el contrato. Si esto sucede, el empleado tiene derecho a una compensación basada en el tiempo que el empleado prestó servicios a la empresa. Si bien esto es cierto, el derecho cambia y nunca deja de evolucionar, o se podría decir, nunca deja de adaptarse a los aparentes cambios de la sociedad, como ha sucedido.

La disposición general tercera del Acuerdo Ministerial MDT-2018-0096 prevé la formación de la renuncia anticipada en caso de que el empleador no invite o contrate trabajadores para actividades futuras, para lo cual deberán pagarse las indemnizaciones previstas en el artículo 188 y las bonificaciones prescritas establecidas en el artículo 185 del CT. (Congreso Nacional , 2005)

Por otro lado Ochoa (2021), considera que la terminación anticipada es una acción unilateral del empleador, que lesiona los derechos del trabajador y termina ilegalmente la relación laboral. Este tipo de terminación se caracteriza por la espontaneidad y la interrupción de las actividades normales del empleado. En caso de despido anticipado, el trabajador puede reclamar una indemnización, que el empleador debe pagar por causar un daño grave, porque el trabajo es su sustento y sustenta la economía de su familia, se sanciona el despido anticipado para proteger el derecho del trabajador a la estabilidad laboral.

2.1.3.1 Indemnización por despido intempestivo

Si la empresa decide unilateralmente terminar la relación laboral con un empleado, esto se denomina terminación anticipada. En el artículo 188 del CT, refiere a la indemnización por despido intempestivo**,** el empleador que despida prematuramente a un trabajador recibirá una indemnización según la antigüedad y según la escala. Hasta tres años de antigüedad, cuyo valor será igual a tres meses de salario; y más de tres años con un valor igual a un mes de salario por cada año de servicio, pero en ningún caso superior a 25 meses de salario.

Una fracción de año cuenta como un año entero, si el empleador no confirma la terminación definitiva en el documento respectivo, alegando que el documento que refleja la terminación no fue redactado por él o los representantes de la empresa que tienen derecho a terminar la relación laboral, el regreso inmediato del trabajador. (Congreso Nacional , 2005)

El artículo 188 CT, establece que una fracción de año se considera un año completo, la indemnización pagada por renuncia anticipada no puede exceder de 300 salarios básicos de los trabajadores del sector privado y de los trabajadores de las instituciones públicas regulados por el CT. Además, se establece que un trabajador con veinte años y menos de 25 años de servicio ininterrumpido tiene derecho a recibir una pensión ocupacional proporcional.

El despido de dirigentes sindicales y de mujeres embarazadas o dando a luz se considera ineficaz por el principio de inamovilidad. Si estos sindicatos son despedidos anticipadamente, se paga una compensación especial: la mujer despedida o que ha dado a luz y el líder sindical tienen derecho a regresar a sus puestos de trabajo y recibir los salarios que percibieron, cancelado con un 10% de recargo. Si el empleado decide no llamarlo al lugar de trabajo, tiene derecho a recibir una compensación de 12 salarios.

2.1.3.2 Procedimiento en la acción del despido intempestivo

Dado que el empleador ha violado los derechos del trabajador al terminar unilateralmente la relación laboral, el trabajador puede presentar una demanda por terminación anticipada ante uno de los jueces laborales. Las solicitudes de terminación anticipada pueden presentarse por la vía administrativa ante el Ministerio de Trabajo o legalmente ante los jueces laborales.

2.1.3.3 Procedimiento vía Administrativa

Para Sinalín (2021), el procedimiento se inicia con la presentación de una denuncia en la página del Ministerio de Relaciones Laborales o con el formulario correspondiente. Se asignará un Inspector del Trabajo el mismo que deberá verificar en el término de un día, si la denuncia cumple con todos los requisitos:

- Si la denuncia es incompleta o poco clara, el inspector debe dar una orden para completarla y darle 2 días para corregirla por completo.
- Si el pedido no se cumple, se inicia el procedimiento.
- Si la denuncia cumple con los requisitos establecidos, el trabajador despedido debe informar en el plazo de un día por medio de una orden, la cual tiene tres días para responder. El pedido será notificado al correo electrónico indicado o al lugar donde fue anunciado.
- El inspector de trabajo analiza la información proporcionada por el empleador y organiza una audiencia para llegar a un acuerdo sobre la compensación.

2.1.3.4 Características

Para Sinalín (2021), el despido intempestivo posee características que son:

a) Se trata de una medida unilateral del empleador. Porque sucede solo de acuerdo con la voluntad del empleador, sin que el empleado participe en ella.

b) Es un acto receptivo. Su validez y eficacia depende de si se comunicó a la otra parte, es decir, a un empleado en particular.

c) Es un acto de constitución. No requiere formalidades, porque es decisión exclusiva del empleador y en ningún caso debe recomendarse para confirmar el efecto de la extinción del contrato de trabajo.

2.1.4 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Para Armijos (2021), hace referencia, que con el fin de afrontar a las secuelas terribles del COVID-19, en el ámbito social, sanitarias, económicas, políticas, el Presidente Moreno, envió a la Asamblea Nacional la LOAH para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, con el fin de lograr levantar la economía del país en materia económica y social. Fue aprobada el 15/05/2020, y se la oficializo el 22/06/2020, en el Registro Oficial del Ecuador.

La LOAH en la lucha contra la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 contiene varios artículos que permiten acuerdos entre el empleador y el trabajador en todo momento. El contenido se refiere a la reducción de la jornada laboral, reducción de salarios en relación con la seguridad social, y también permite vacaciones. Para reducir a discreción del empleador, es necesario un acuerdo del trabajador con el empleador. Pero en la realidad no es así, ya que el empleador abusa su posición dominante en la relación de trabajo, ejerce y fuerza, su propia voluntad, dejando al trabajador en una situación de vulnerabilidad, donde es posible realizar contratos lesivos, y contrarios a sus derechos. En este sentido, es necesario activar mecanismos para prevenir estos abusos.

La Constitución especifica que los derechos son progresivos, no regresivos, por lo que los derechos obtenidos durante las huelgas laborales no deben lesionar la dignidad de los trabajadores y su entorno. Por lo tanto, debe analizarse la constitucionalidad de esta norma.

Esta ley se refiere directamente a los contratos realizados sobre la base de CT, es decir, tiene una aplicación retroactiva que modifica la relación laboral previamente pactada mediante el contrato celebrado por las partes, lo que afectaría la seguridad jurídica, que es una base importante para prevenir violaciones de derechos. Además, los cambios de contrato propuestos indican que se pueden aplicar por un año y prorrogar por un año, lo que podría significar que en la vida laboral la ley se aplicaría por un máximo de dos años. Los artículos del 16 al 21 de la LOAH, afectan y modifican las relaciones laborales. (Asamblea Constituyente, 2020)

El artículo 16 de la LOAH, permite modificar las condiciones económicas de la relación laboral existente bajo el pretexto de preservar las fuentes de trabajo afecta directamente la seguridad jurídica respecto de los contratos celebrados, por lo que se considera en conflicto con el artículo 33 de la Constitución. La negligencia en relación a los derechos y principios contenidos en la Constitución, porque reconoce los derechos de los trabajadores como inalienables, no esenciales y deja sin efecto las disposiciones contrarias. (Asamblea Constituyente, 2020)

Tal cambio en las condiciones de trabajo resulta en una falla en los derechos que los trabajadores obtuvieron al tratar de legislar los principios y derechos constitucionales en el acuerdo de que el trabajador renuncia a sus derechos contrarios a los números 2 y 11. Según el artículo 326 de la Constitución esta limitación supondría renunciar a los derechos de los trabajadores previamente reconocidos en la constitución, este contrato dice que se debe hacer un informe a la oficina de trabajo, la formalización de un contrato civil, la pérdida de la protección estatal en la relación laboral. Además, limita los despidos realizados en el año de la primera ley a ser pagados con el último salario precontractual del trabajador, es decir si la renuncia se produce después de un año de la

ley, el empleador puede rescindir el contrato de trabajo según lo pactado. (Asamblea de Ecuador, 2008)

El artículo 17 se aprecia que la LOAH, si no se sigue la normatividad se establece como norma adicional del derecho laboral, también se manifiesta que caso fortuito o fuerza mayor debe ser decidido por un juez, todo esto es de aplicación general, independientemente del artículo 326 punto 12 de la Constitución. Estipula que los conflictos colectivos de trabajo deben ser sometidos a conciliación y arbitraje en todos los casos. (Asamblea Constituyente, 2020)

El artículo 18 de la LOAH, muestra nuevamente que su aplicación es general y arbitraria y prioriza la corrección de los estados financieros del empleado y del empleador y está en conflicto con el artículo 16 de la misma ley porque establece que la mayoría de los contratos se vuelven vinculantes al momento de su celebración. Lo que también viola el artículo 326 numeral 11 de la Constitución, que dispone y reconoce la forma jurídica transitoria para la resolución de conflictos y contradicciones en el ámbito laboral, por lo que la legalidad de este capítulo, la inviolabilidad del ámbito laboral, se determina en este ámbito. Los derechos de los trabajadores previstos en la norma constitucional deben ser revisados y, además, puestos en conocimiento de la autoridad competente. (Asamblea Constituyente, 2020)

En el artículo 19 de la LOAH, Como requisito previo para mantener las formas y fuentes de ingresos actuales y futuras en situaciones adversas y en desarrollo, el aumento en la oferta de bienes crea una nueva forma de contrato que tiene una vigencia de un año prorrogable por otro año. El trabajo por horas, la remuneración proporcional a la jornada laboral y la reducción de los días de descanso a 24 horas consecutivas, todo lo cual contraviene y viola el artículo 327 de la Constitución.

Esta disposición genera una absoluta vulneración de derechos, porque hay sectores que se ven gravemente afectados, como el turismo. Pero también otros sectores que nunca han dejado de producir, siguen trabajando a distancia o realizan su trabajo presencialmente, dejando a la inseguridad de los trabajadores el uso de este número de contrato, limitando el ejercicio de sus derechos, queda a criterio del empleador. (CONAIE_Ecuador, 2020)

El artículo 20 de la LOAH, por su contenido es contrario a los artículos 325, 326 y 327 de la Constitución, deja al empleador la oportunidad por caso fortuito o fuerza mayor debidamente justificada, sin especificar a quién ni en qué circunstancias de caso fortuito o fuerza mayor para acortar la jornada laboral. (Asamblea Constituyente, 2020)

La reducción de la jornada laboral al 50 por ciento y la proporcionalidad del salario también son antinomias, pero esto sugiere que la reducción del salario no puede ser inferior al 55 por ciento. Esta reducción del tiempo de trabajo, que puede aplicarse en el mismo período, porque la compensación debe basarse en el último salario del trabajador. Anteriormente se observa una reducción de jornada, mientras que el artículo 16 dice lo mismo en el primer año, dejando abierta la posibilidad de un arreglo con reducción de salario al cabo de un año.

En relación al artículo 21 de la LOAH hay evidencia de una violación en este artículo, le da al empleador poder disponer del tiempo libre de los empleados en general, sin distinguir los sectores que continuaron trabajando durante la pandemia, y no solo por el período de vigencia de la regla. Sino además a lo largo de los dos próximos años, lo que supone un grave daño para el sustento personal del trabajador.

La falta de tiempo libre o espacio para compartir entre la familia es perjudicial para el trabajador. Aunque había áreas de negocios o áreas en las empresas que no podían trabajar personalmente o de forma remota, por lo que los legisladores no debían hacerlo

de regla, dando al empleador la discrecionalidad de ordenar licencias o reducir unilateralmente las jornadas del trabajador.

Con base en esto, es claro que existen numerosas violaciones a los principios y derechos constitucionales, que no solo limitan el ejercicio de los derechos, sino que también representan un fracaso en la conquista de los trabajadores, que siguen siendo el lado débil del trabajo.

2.1.5 Post Pandemia en Ecuador

En el año 2020, la crisis como consecuencia del COVID-19 tiene un fuerte impacto en las condiciones de vida de los ciudadanos ecuatorianos. En un sentido muy directo, la pérdida de vidas humanas afecta al país en todo su territorio, especialmente en las provincias de Guayas, Pichincha, Manabí, Bolívar y Los Ríos. (OCDE, 2020)

Con la llegada de la vacuna contra el Covid-19 al Ecuador, en el año 2021, comenzó la etapa de la post pandemia con una ligera recuperación de la economía. Pero aun representa una amenaza particularmente alta para el empleo debido tanto a la disminución del número de puestos de trabajo como al deterioro de su calidad.

Muchas empresas han reducido su demanda de mano de obra debido al estancamiento o declive de la actividad económica. Por otro lado, muchos trabajadores no pudieron realizar su trabajo debido a las medidas de aislamiento, especialmente aquellos cuyo trabajo no se puede realizar de forma remota o que no cuentan con las tecnologías necesarias a su disposición.

2.1.5.1 La post pandemia y el derecho al trabajo

De acuerdo con Montoya (2019), la economía de Ecuador ya ha sentido las consecuencias de no mantenerse al día con las leyes laborales avanzadas y actualizadas. Una y otra vez se siguió el supuesto de que las regulaciones pueden cambiar la realidad económica: se eliminó la tercerización del trabajo, que se consideraba sin valor para los

trabajadores. El contrato por horas también fue cancelado porque el trabajo no era lo suficientemente seguro a los ojos del estado. Se cancelaron la mayoría de las formas de empleo, que no tenían vigencia indefinida, se canceló prácticamente el contrato con terceros, se radicalizó la indemnización por despido y finalmente se canceló el contrato de duración determinada.

Con el estallido de la pandemia, Ecuador comenzó a sentir los estragos de una regulación que no se corresponde con la realidad económica del país y que no deja margen de maniobra, la inflexibilidad fue el mayor obstáculo para la conservación y creación de nuevos puestos de trabajos. Pues así como un edificio debe ser flexible para evitar que se derrumbe en un terremoto, el sistema de regulación laboral, tan dependiente de la economía, debe ser versátil, para mantener los puestos de trabajo y con ello la estabilidad financiera de los empleados. (Robalino J. , 2020)

Sin un sistema legal que brinde alternativas legales para contrarrestar los estragos de la crisis sanitaria, el gobierno tuvo que recurrir a los mecanismos no convencionales necesarios para mitigar los efectos de la parálisis. En general, el permiso para acortar la jornada laboral hasta en un 25% fue positivo para aligerar la carga salarial, proteger el empleo y preservar los ingresos económicos de los trabajadores, lo cual es fundamental en un momento de crisis. Por otra parte, suspender la jornada no servía de mucho, porque ponía a los empleador en una situación absurda: no había trabajo, pero sí salario.

Se creó la LOAH, lo que significaba un nuevo modelo en el derecho laboral ecuatoriano, lo que representaba casos positivos y negativos. En el primer caso, autorizar la creación de acuerdos para cambiar los aspectos económicos de la relación laboral es un paso importante que permite a las partes establecer nuevas condiciones que permitan la continuación del contrato de trabajo. Al mismo tiempo, es un incentivo para las empresas que seguramente permitirá la preservación de los puestos de trabajo y la

reanudación de la producción. Un nuevo contrato de trabajo de duración determinada y la reducción de la jornada laboral por fuerza mayor es un paso importante para crear un nuevo puesto de trabajo en circunstancias inesperadas.

Básicamente, encontramos negativa la disposición de interpretación del artículo 169 numeral 6 del CT. Esto no solo vulnera directamente el derecho fundamental a la seguridad jurídica, sino que cambia una institución clásica cuyo fin es preservar las fuentes de actividad económica y, en el largo plazo, el propio lugar de trabajo. (Campoverde, 2022) Además la legislación ecuatoriana nombra varios principios del derecho laboral que protegen los derechos del trabajador. El primero es la inalienabilidad, donde el trabajador no puede sustraer o renunciar al derecho que le otorga la ley laboral con su consentimiento tácito o expreso, porque ello lesiona su seguridad jurídica, evitando el chantaje jurídico por parte del empleador.

2.1.5.2 Nuevo contrato especial emergente: nociones generales.

Para Cabezas (2020), el sistema laboral hay que superar el atavismo de pensar que sólo hay una relación de trabajo posible y deseable: la indefinida. Las empresas no podían garantizar el trabajo indefinido, en la actualidad la estabilidad laboral ha cambiado absolutamente. Ecuador canceló el acuerdo interino en 2015 con una visión partidista y poca realidad. La mayoría de los países de la región mantienen estas figuras, que son muy utilizadas por los empresarios, pero simplemente fue abolida en el país.

Con la LOAH, se registra una devolución para un contrato contínuo llamado contrato de forma especial. En realidad, la norma establece ciertos criterios para que los empleadores utilicen el contrato, pero son lo suficientemente amplios como para que cualquier empresa pueda adoptarlos legalmente. Estos contratos pueden celebrarse por un máximo de un año y pueden renovarse una vez. En cuanto al despido, la norma establece

que luego del vencimiento del plazo se paga una indemnización, que es del 25% del salario por cada año de trabajo y derecho al trabajo acumulado. (Alvarado & Velez, 2020)

La LOAH, en su capítulo III, se refiere a las medidas puestas en marcha para apoyar la sostenibilidad del empleo. Entre ellos se encuentra el acuerdo conjunto entre el trabajador y el empleador para cambiar las condiciones económicas de su empleo de forma bilateral y directa, lo que posibilita la estabilidad laboral, sin afectar el salario base de cada rubro ya sea por jornada completa o su proporcionalidad. (Asamblea Constituyente, 2020)

Cuando se concluye este acuerdo, los empleados justifican claramente su firma e informan al Ministerio de Trabajo al respecto para que pueda monitorear su implementación. La duración de este contrato es la que acordaron y es mucho más importante que cualquier otro contrato o acuerdo, si el empleado que firmó el contrato es despedido, el empleador debe pagar una indemnización dentro del primer año de esta ley. Si se produce fraude y afecta a uno o más de sus acreedores, éstos pueden impugnar el acuerdo.

2.1.5.3 Desempleo en Ecuador en la post pandemia

El COVID-19, tuvo un gran impacto en el mercado de trabajo de Ecuador, el mismo que ha sido muy catastrófico. A través de las estadísticas de la ENEMDU del INEC, Primero se analizó el desplome del empleo que duró aproximadamente desde mediados de marzo hasta mediados de junio de 2020, y segundo, lo que sucedió en la reapertura de la economía en el tercer trimestre de 2020. El empleo del sector privado cayó un 22% en términos relativos, en contraste con la mayor estabilidad del empleo del sector público, aunque también cayó un 5,6%. El motivo de esto último fue el paro masculino (11,5%), ya que el empleo público de las mujeres aumentó ligeramente (2%). (Esteves, 2020)

La mayor adaptabilidad de las funciones del sector público al trabajo remoto y la declaración de la seguridad y salud como actividad importante durante la pandemia sin duda contribuyeron a la menor caída del empleo en el sector público. Dado que la mayoría de las profesiones de teletrabajo tienen trabajadores con educación superior y salarios (servicios profesionales, científicos y técnicos, educación, etc.), el teletrabajo tiende a aumentar la desigualdad inherente al mercado laboral. Para las mujeres, la pérdida de empleo afectó principalmente a las más desfavorecidas, ampliando la estratificación que antes existía en este colectivo. (CEPAL, 2021)

Evidencia de esto fue que aquellos que mantuvieron sus trabajos tenían trabajos mejor pagados como los trabajadores del sector público. Mientras que las mujeres que lo perdieron fueron colocadas en ocupaciones más precarias como el trabajo por cuenta propia, el trabajo no remunerado y el servicio doméstico, que representaron un 69 por ciento absoluto de los 690.670 puestos de trabajo que las mujeres perdieron durante la licencia de maternidad estricta. (CEPAL, 2021)

2.1.5.4 Causas vulneración de derechos laborales en la post pandemia

Las personas tienen derechos, garantías y obligaciones, que se encuentran protegidos por normas, leyes, acuerdos internacionales u otros, y cuyo único fin es asegurar la igualdad y la justicia efectiva en la sociedad. El artículo 33 de la Constitución (2008) establece que el trabajo es uno de los derechos humanos fundamentales, el Estado debe fomentar diversas fuentes para su realización y garantizar una vida digna, a más de un salario con todas las prestaciones legales.

La parte correspondiente del artículo 325 de la Constitución establece que; es deber del Estado garantizar el trabajo como un derecho, donde todas sus formas, incluido el mismo, deben ser reconocidas en el ámbito de las relaciones de dependencia o

independencia; obligaciones de entrega, trato humano y consideración de todos los empleados como agentes sociales productivos. (Asamblea de Ecuador, 2008)

Al inicio de la pandemia, el 17 de marzo, el gobierno del Presidente Moreno, introdujo medidas restrictivas que estipulaban que los empleadores y trabajadores debían llegar a un acuerdo sobre los métodos de trabajo y también enfatizó los despidos. Sin embargo, esto no se entendió y la tasa de desempleo aumentó en poco tiempo.

El gobierno del Presidente Moreno tuvo aciertos y desaciertos, pero en este apartado podemos mencionar su activa participación en el diálogo social, se dieron lineamientos para flexibilizar la jornada laboral, proteger y estabilizar a los trabajadores; proporcionando varios procedimientos para prevenir la violación de los derechos del empleado.

Según la OIT (2020), señala que las consecuencias para las actividades creadoras de ingresos son especialmente graves para los trabajadores de la economía sumergida que carecen de protección. Afecta directamente los intereses de los trabajadores que buscan y tienen que utilizar nuevas formas de trabajo incompatibles con la protección de sus derechos.

La pandemia impuesta por la OMS en la mayoría de las empresas la interpretaron como un evento fortuito o de fuerza mayor en beneficio propio, pues les impide operar con normalidad. Por lo tanto, por el tipo de actividad y por ende también en nuestro país, los empresarios decidieron despedir a sus empleados de acuerdo a este punto de partida para reducir costos, la finalidad de estos despidos es darle tranquilidad a la vida empresarial. (Machado et al., 2020)

En la cuarentena provocada por la pandemia, el área de trabajo y el turismo desaparecieron. Y se suman a los miles de trabajos parados que ya había en esta zona. La OIT también menciona en su segundo informe que los sectores más afectados tienen una

gran proporción de trabajadores informales y trabajadores con acceso limitado a los servicios de salud y protección social.

Esto sucede principalmente en países de ingresos bajos y medianos porque se encuentran en una situación vulnerable, incluso los trabajadores corren un alto riesgo de caer en la pobreza y tienen más dificultades para reconstruir sus medios de subsistencia durante el período de recuperación. Esto en un marco político muy cambiante donde los intereses políticos de unos pocos parecen dominar el bienestar de la población más condicionada.

Como se señaló en la Cumbre de la OIT sobre Covid-19 y el Mundo, está claro que la pandemia ha causado grandes dificultades y sufrimiento a millones de personas debido al temor a la infección y la pérdida de empleos. Refiere que el mundo del trabajo está experimentando un cambio radical, impulsado por la innovación tecnológica, el cambio demográfico, el cambio climático y la globalización; presenta un plan de acción sobre lo que la organización y sus integrantes deben hacer para dar forma y liderar esos cambios a través de la forma futura de trabajar.

2.1.5.5 Consecuencias de la vulneración de derechos laborales en la post pandemia

Falanga et al. (2022), las relaciones laborales, están en constante cambio, debido a la evolución acelerada de la sociedad. Con la pandemia esto cambia rápidamente con el distanciamiento social y la crisis de salud pública. Todo ello ha acelerado la metamorfosis en curso. El movimiento sindical de Ecuador está bastante debilitado. Hoy se estima que solo 3% del PAE pertenecen al sindicato. Sin embargo, no existen estudios estadísticos reales. En el sector público, la situación es aún más complicada, pues se prohibió el sindicato de funcionarios, lo que impidió la celebración de convenios colectivos. La creación del Sindicato de Servicios Públicos bajo el gobierno de Moreno dividió aún más al sindicato y su papel en la defensa de los derechos de los trabajadores frente al Estado.

Por lo observado, este proceso de debilitamiento se evidencia, por ejemplo, en la incapacidad de los sindicatos para recopilar, monitorear o sistematizar y analizar el número exacto de denuncias e infracciones laborales vividas durante la post pandemia. Pocas asociaciones comerciales pueden proporcionar números aproximados o llevar a cabo un seguimiento y rastreo más amplio dentro de su industria.

En general, los sindicatos han visto un aumento brutal de la precariedad laboral, lo que significa precariedad de vida. Además, preocupa el temor que se ha extendido entre los trabajadores, exigiendo su derecho a denunciar o realizar programas de protesta pública.

2.1.6 Sugerencias para recuperar la economía

Para que se pueda recuperar la economía es fundamental: Acelerar la recuperación del empleo con un enfoque inclusivo. Se debe facilitar la transición de los trabajadores y las empresas hacia nuevos sectores generadores de empleo mediante la promoción de la contratación laboral y la formación eficaz. Las medidas destinadas a ayudar a los jóvenes y a los que buscan trabajo por primera vez a encontrar un empleo formal son particularmente importantes en Ecuador. Ya que la tasa de empleo de los menores de 29 años registrados en el Instituto de Seguridad Social fue del 3,2 por ciento en marzo de 2022, inferior a la de marzo de 2019. Sin mayores esfuerzos Para promover el empleo juvenil formal, la pandemia corre el riesgo de dejar una cicatriz permanente en la vida laboral de la generación que ahora está en edad de trabajar. (Ripani, 2022)

Así mismo, es importante afirmar las relaciones adecuadas, además de la innovación tecnológica y el desarrollo digital de las empresas, con la finalidad de que puedan utilizar las oportunidades en un mundo que cambia constantemente. Por otro lado, la brecha de género se puede reducir trabajando para que las mujeres elijan y accedan a profesiones con trabajos bien remunerados, como las ciencias, la tecnología, la ingeniería

y las matemáticas. De manera similar, apoyar la expansión y mejora de los sistemas de cuidado puede ayudar a las mujeres a ingresar al mercado laboral y promover un reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, ya que la carga del cuidado de los demás y las tareas domésticas recae de manera desproporcionada sobre ellos.

Desarrollar las competencias necesarias para el nuevo mundo laboral. Existe una necesidad urgente de invertir en políticas de mejora de las habilidades dirigidas a las personas que han perdido sus trabajos o cuyos trabajos y funciones están cambiando debido a los efectos inmediatos de la digitalización y la creciente demanda de habilidades digitales, remotas y ecológicas.

Construir un mercado laboral más fuerte para soportar mejor los nuevos impactos en el futuro. Por otro lado, es importante promover regulaciones que se adapten a los cambios en el mercado laboral. Por otro lado, es necesario realizar las reformas necesarias en materia laboral y de seguridad social, para que el mercado laboral cambie en el futuro y sea menos propenso a perturbaciones.

Para resolver el problema de la alta informalidad y la baja cobertura de los sistemas de pensiones, las reformas de la seguridad social podrían hacer que ciertas mejoras sean universales e independientes de la posición de una persona en el mercado laboral. A su vez, tales beneficios podrían ser financiados por impuestos generales en lugar de impuestos laborales, lo que simultáneamente incentivaría el empleo formal y reduciría sus costos. Así, un sistema universal eliminaría la seguridad social irregular, que cambia de un año a otro según la historia laboral de una persona, y fomentaría la formalidad laboral, reduciendo los costos laborales no remunerados.

Por lo cual se debe elaborar sistemas de protección por desempleo sólidos e integrales que permitan apoyar a las personas incluso en los mejores momentos cuando

se pierden empleos, así como una política pública pronta y escalable en la coyuntura económica.

2.2 Marco Histórico

El tema planteado en el estudio tiene precedentes significativos en el mundo de la investigación y la ciencia, que analizan las catastróficas consecuencias para los derechos de los trabajadores en la época de la pandemia que se han extendido hasta la post pandemia que han socavado estabilidad de la sociedad.

Como lo menciona Cabezas (2020), en su artículo científico, la pandemia trajo consigo grandes y verdaderos desafíos de adaptación de los ordenamientos jurídicos, uno de los sectores de la economía más afectados por la crítica salud es la clase trabajadora, pues las medidas para evitar la propagación del virus fueron severas restricciones que impusieron las relaciones laborales y por ende a los trabajadores.

El estado ecuatoriano publicó diferentes ordenamientos jurídicos para estabilizar el trabajo, una de las medidas fue la publicación de la LOAH. La cual represento verdaderos desafíos en las relaciones jurídicas de la sociedad ecuatoriana. El elemento negativo es la mala interpretación del artículo 169, numeral 6, que promueve el CT, mediante el cual se vulnera el derecho a la seguridad jurídica y la institución jurídica que tiene por objeto preservar los recursos económicos en el Estado del Ecuador, es inapropiada y la incorrecta aplicación de un caso fortuito o de fuerza mayor en el ámbito laboral. (Cabezas, 2020)

Así mismo Storini & Cisneros (2021), señala que si bien el aislamiento de todos los estados por la crisis sanitaria ha dado a los gobiernos la oportunidad de considerar si los ordenamientos jurídicos brindan una tutela efectiva a los derechos de las personas, la pandemia provocada por el coronavirus causo un impacto devastador en el ejecutivo, declarando un estado de excepción por caso fortuito y fuerza mayor.

Esta conceptualización también es reconocida por la LOAH, la cual ha sido utilizada por los empresarios para dar por terminados los contratos individuales de trabajo, teniendo en cuenta la vulneración de la cosecha de trabajo ganada durante la historia del Ecuador. Las referidas ganancias se encuentran resumidas en la legislación laboral y violando el principio de inalienabilidad. Sobre los derechos y la irrelevancia, dado que el legislador permite que el empleador aplique este capítulo después de la terminación del contrato de trabajo sin la indemnización correspondiente a la terminación anticipada, se sabe que dicha disposición está en conflicto con el estado actual de los derechos y la justicia constitucional.

Oramas (2020), menciona como aspectos más importantes y relevantes para la aplicación obligatoria de un evento aleatorio se deben cumplir todos los requisitos para su completitud, y en derecho laboral es deber del supervisor cotejar las circunstancias y hechos, actualmente no hay parámetros asignados al caso fortuito.

Sin embargo, la citada declaración permite que se debiliten los derechos; una alternativa para sanear el tema es proveer todas las condiciones en el contrato de trabajo donde el empleador puede aprovechar una oportunidad o fuerza mayor con el permiso del empleador. De acuerdo con el principio de la autonomía de la voluntad de los contratantes, que claramente tiene por objeto proteger los intereses de ambas partes en la relación laboral, existen ordenamientos jurídicos modernos, como es el caso de Portugal, Alemania o España, que son el orden público de esos sistemas. Especifican las circunstancias que deben darse para que una empresa o empleador quede sujeto acaso fortuito o fuerza mayor.

2.3 Marco Legal

2.3.1 Tratados y Convenios Internacionales

Los acuerdos y convenios internacionales que tratan de temas laborales son fuentes de derecho y pueden aplicarse directamente para proteger y garantizar los derechos laborales de los trabajadores en los estados contratantes. Se establecieron organizaciones internacionales para promover la justicia social y los derechos de los trabajadores entre gobiernos, empleadores y trabajadores, lo que condujo a la creación de normas de derecho laboral internacional.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es una organización fundada por las Naciones Unidas en 1919 como parte del Tratado de Versalles después de la Primera Guerra Mundial y con sede en Ginebra. Este organismo es responsable de los temas relacionados con la justicia social y los derechos de los trabajadores en todo el mundo. Sus principales objetivos son mejorar las condiciones laborales, la seguridad social, promover oportunidades de trabajo digno y fortalecer el diálogo sobre temas laborales en los estados miembros mediante la publicación de normas y acuerdos internacionales que garanticen un mejor futuro del trabajo. (Menta, 2022)

Declaración Universal de los Derechos Humanos. Marcó un hito en la historia de los derechos humanos, que debe desarrollarse en los próximos años como un instrumento internacional para proteger los derechos que tienen las personas por el simple hecho de ser humanos. Esta declaración fue redactada por representantes de todas las regiones del mundo con diferentes antecedentes legales y culturales. El primer documento que garantizó los derechos humanos básicos en todo el mundo y fue traducido a más de 500 idiomas. (Menta, 2022)

Declaración Americana de Derechos. La peculiaridad de la Declaración Americana es que, a diferencia de la DUDH, su título menciona no sólo los derechos

humanos, sino también los deberes. Su preámbulo instituye que todos los hombres son libres, iguales en derechos y dignidad, dotados de razón y conciencia, deben obrar fraternalmente con uno y otros. El cumplimiento de cada deber es el derecho de todos los derechos y los deberes están proporcionalmente relacionados con todas las actividades sociales y políticas de una persona. Si los derechos aumentan la libertad personal, los deberes expresan la dignidad de esta libertad. (Menta, 2022)

Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Se trata de una herramienta de orden internacional, perteneciente al sistema universal de amparo de los derechos humanos. Es decir, es parte del sistema de la ONU que regula la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. Este documento internacional desarrolla el contenido de la DUDH, la cual, al igual que el Ecuador, es de estricto cumplimiento por parte de los países que han manifestado su consentimiento para adherirse a ella. (Menta, 2022)

2.3.2 Constitución de la República del Ecuador.

La Constitución está establecido como el máximo tribunal en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y en los convenios y tratados internacionales, salvo en los casos de derechos humanos, que son de mayor utilidad para la norma nacional. Se reconoce como una constitución garantizada porque contiene una amplia lista de derechos, principios y garantías fundamentales, haciéndola parte del nuevo sistema constitucional revolucionario.

La Constitución define su posición respecto de los convenios y documentos internacionales, tal como lo establece el artículo 417, según el cual las disposiciones de la Constitución se aplican a los siguientes convenios internacionales ratificados por el Ecuador. En cuanto a los tratados y demás acuerdos internacionales sobre derechos humanos, en ella se fundamentan los principios de humanidad, ilimitada de derechos,

aplicabilidad directa y cláusulas abiertas previstos en la Constitución. (Asamblea de Ecuador, 2008)

Por tanto, los principios fundamentales garantizados por la Constitución están definidos en sus artículos 1 y 3, los cuales afirman que el Ecuador es un país de derechos y justicia social, cuya soberanía pertenece al pueblo. El Estado tiene el deber de implementar y respetar los derechos humanos; y demás derechos previstos en la Constitución y asegurar y proteger la soberanía nacional.

De acuerdo con el primer párrafo del artículo 11 de la Constitución, dice que los derechos y garantías previstos en esta normativa y en los documentos internacionales de derechos humanos son ejercidos por la autoridad pública, administrativa o judicial directamente e inmediatamente por un funcionario público o autoridad legal a petición de la parte.

La Constitución, es la ley básica que garantiza los derechos humanos y, en los casos que nos conciernen, también los derechos laborales de los trabajadores. Así, el derecho al trabajo está reconocido en la Constitución, declarando en el artículo 33, la importancia del trabajo ya que es un derecho y un deber social, además es un derecho económico, necesario para la autorrealización y constituye la fuente de la economía.

El Estado garantiza a los trabajadores el pleno respeto a la dignidad humana, una vida digna, salarios e indemnizaciones justas y un trabajo sano, libremente elegido y aprobado. Como se plantea en esta investigación, este importantísimo derecho de la clase trabajadora está reconocido en tratados internacionales y ha sido ratificado por el Estado de Ecuador en la Corte Suprema de Justicia, así como en la Constitución.

2.3.3 Código del Trabajo.

En el contexto de este estudio, el CT resulta ser una norma jurídica a la que se debe prestar especial atención, por tratarse de una persona jurídica que contiene las

disposiciones básicas que rigen las relaciones contractuales entre empleador y trabajador. La mayoría de los países de la región y del mundo cuentan con leyes de relaciones laborales, la legislación ecuatoriana cuenta con una ley laboral que tuvo como objetivo regular las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, en donde contienen y regulan los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores.

Para el estudio de este proyecto de investigación, es necesario abordar las principales interrogantes, se inicia con el artículo 4 del CT, que establece que los derechos del trabajador son inalienables. El carácter tutelar de la legislación laboral prohíbe al trabajador, además de rescindir los juicios relacionados con el despido, renunciar a ciertos derechos que le otorga la ley. Por tratarse de una cuestión de orden público y social en el sentido de prestaciones y garantías derivadas de la norma. El artículo 305 del CT, define quiénes son empleados privados o personas físicas y dice que son todos los que se comprometen a prestar servicios mentales o materiales a un empleador a cambio de salarios, participación en las utilidades o cualquier otra forma similar; a menos que tales servicios sean ocasionales.

Capitulo III - Metodología

3. Método de la Investigación

El método a ser aplicado en el presente trabajo de investigación responde a un enfoque mixto, es decir, contempla la aplicación del enfoque cuantitativo y cualitativo. Es cuantitativo, debido a que se utilizó métodos estadísticos para recabar información. Es cualitativo, ya que se utilizó métodos documentales para recolectar información con la finalidad de ser analizadas para poder llegar a una conclusión.

3.1 Tipo de Investigación

La investigación se desarrolló se centró en el carácter documental y descriptivo que permite realizar la identificación pertinente de las causas de la afectación de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en el cantón San Miguel durante la post pandemia en 2021.

3.2 Técnicas e instrumentos de investigación

La recolección de datos ha sido establecida a través de la revisión y consultas documentales del material teórico y estadístico por medio de medios impresos, electrónicos (en su mayoría), y cualquier otro que pueda brindar un aporte al desarrollo de esta investigación. Las técnicas de campo que se emplearon en la presente investigación es la siguiente:

3.2.1 Encuesta

Se realizó dos encuestas: Una encuesta a 15 personas que fueron afectados sus derechos laborales durante el año 2021. El instrumento que se utilizo es un cuestionario de 11 preguntas cerradas, con la finalidad de obtener información acerca de sus derechos vulnerados en el ámbito laboral. La otra encuesta se realizó a 18 especialistas en derecho laboral, se utilizó como instrumento un cuestionario cerrado de 10 preguntas con el fin de

conocer como incidió la post pandemia en la afectación y vulneración de derechos laborales de los trabajadores del sector privado.

3.2.2 Análisis documental

El análisis de la información admitió el análisis de las diferentes normas, libros, revistas, artículos científicos, notas de internet de autores que han escrito acerca del tema. Lo que permitió realizar un análisis crítico para determinar la teoría, doctrina de la presente investigación.

3.3 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

Para la dirección de este trabajo investigativo se siguieron los siguientes parámetros que se recomiendan en la Guía de revisiones sistemáticas de la Universidad de Navarra (2022), las cuales delimitan los siguientes criterios: idioma, validez científica, actualidad, pertinencia del tema, redacción y gramática.

Los criterios de inclusión y de exclusión dentro de los instrumentos de investigación quedan acreditada con los siguientes aspectos básicos: El diseño y esquema de muestreo. Se debe tener en cuenta que tanto las entrevistas como las investigaciones se realizarán en el mejor interés de los involucrados en el campo de la ley de regulación de trabajo. Esto dará fácilmente una idea de los estándares legales y la realidad del tema investigado. Por lo tanto, este estudio contribuirá a la mejora del derecho laboral, demostrando que el estudio es válido y confiable.

3.4 Población y muestra

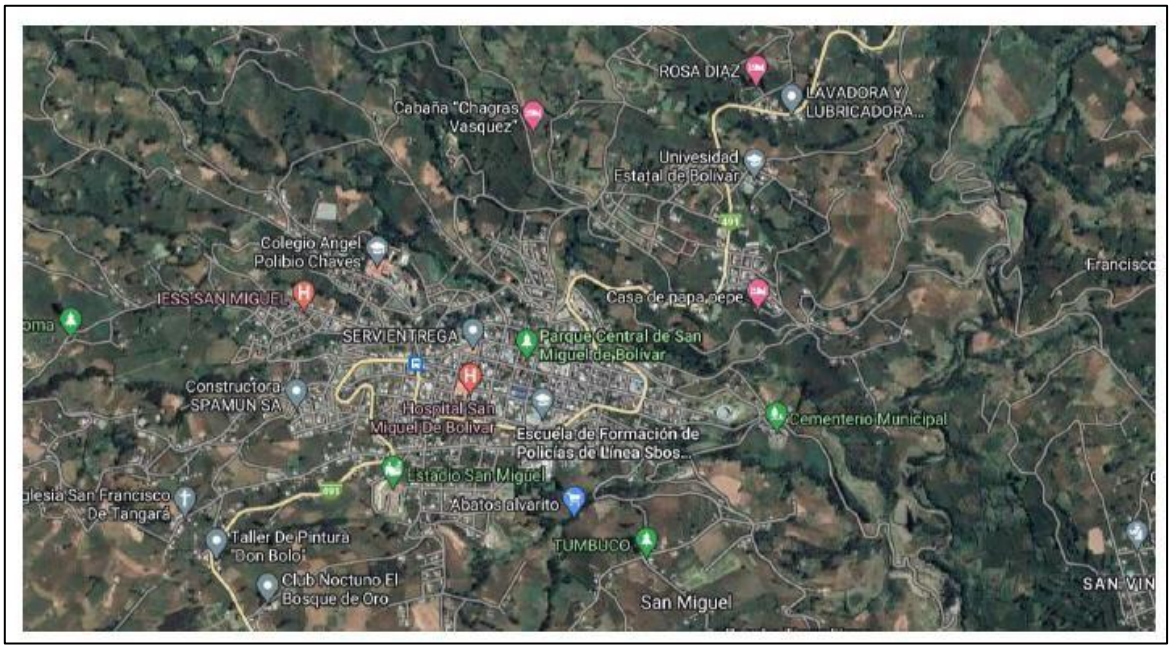
La población ha sido delimitada al cantón San Miguel de Bolívar para el estudio descriptivo. En cuanto a la muestra de los trabajadores del sector privado del cantón, se seleccionó en base a un muestreo intencional, debido a que se buscó los elementos con ciertas características que son útiles para la investigación. En la cual se encontró 15 trabajadores que cumplieron con las características planteadas.

Además para seleccionar la muestra de la población de los especialistas en derecho laboral, de igual forma se utilizó un muestreo intencional, por lo que la muestra es de 18 elementos, conformada de la siguiente forma: 1 Juez Especializado en Derecho Laboral, 15 Abogados en libre ejercicio, 2 Abogados de la Defensoría Pública.

Por tanto, son 15 trabajadores del sector privado y 18 especialistas en derecho laboral. En total 33 elementos en estudio.

3.5 Localización geográfica del estudio

El estudio se realizó en el cantón San Miguel de la Provincia de Bolívar, región interandina del país, donde se encuentran los trabajadores del sector privado en estudio y los especialistas en derecho laboral que pueden dar respuesta a las interrogantes.



Fuente: (Google Map, 2023)

Capitulo IV – Resultados y Discusión

4. Resultados y Discusión

4.1 Resultados

Una vez realizada la encuesta dirigida a los trabajadores del sector privado que fueron afectados sus derechos laborales durante el año 2021, se obtuvieron los siguientes resultados.

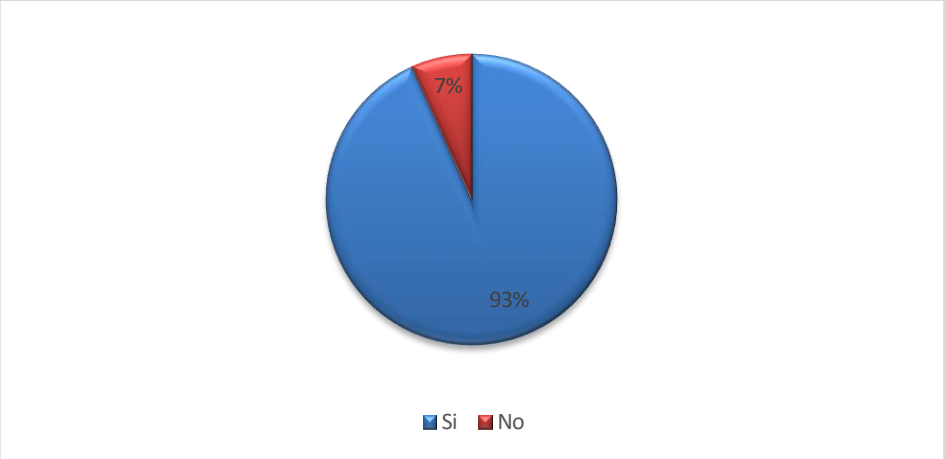
1. ¿Usted cree que al despedirle en el año 2021 vulneraron de alguna forma sus derechos laborales, en la post pandemia?

Tabla 1. Vulneración de derechos

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	14	93 %
No	1	7%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 1. Vulneración de derechos



Fuente: Tabla 1
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la mayoría de los trabajadores del sector privado cree que al despedirle en el año 2021 si se violentaron de alguna forma sus derechos laborales, en la post pandemia. Por lo tanto se puede evidenciar que existe una sensación de inconformidad con las medidas adoptadas por sus

empleadores en la época que ya se había comenzado a normalizar la economía. Por lo que no se justificaría su despido por la razón de la pandemia.

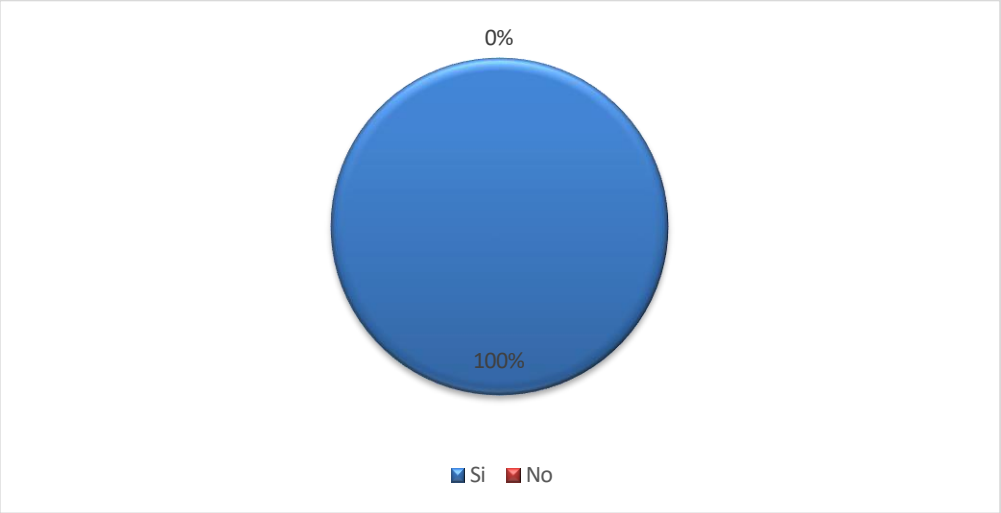
2. ¿Tenía usted firmado un contrato individual de trabajo?

Tabla 2. Contrato individual de trabajo

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	15	100 %
No	0	0 %
Total	15	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 2. Contrato individual de trabajo



Fuente: Tabla 2
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la totalidad de los trabajadores del sector privado, tenía firmado un contrato individual de trabajo. Claramente se confirma la violación de sus derechos, además que en el artículo 33 de la Constitución señala que el trabajo es un derecho y es obligación del Estado precautelar y ofrecer las garantías para que los trabajadores consigan gozar del derecho a la estabilidad laboral, con lo cual conseguirán una vida digna.

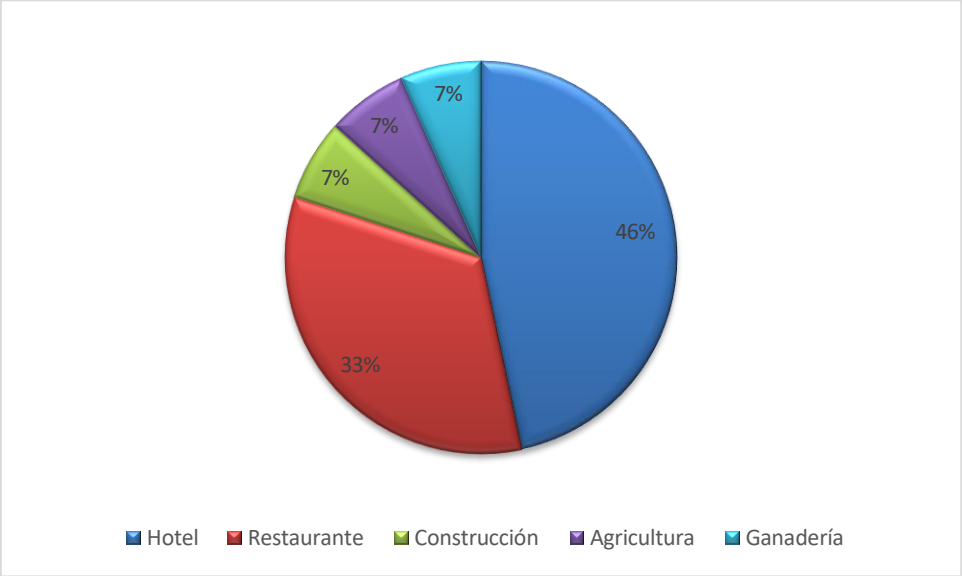
3. Por favor indique el tipo de empresa en la que trabajaba.

Tabla 3. Tipo de empresa

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Hotel	7	46 %
Restaurante	5	33 %
Construcción	1	7 %
Agricultura	1	7 %
Ganadería	1	7 %
Total	15	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 3. Tipo de empresa



Fuente: Tabla 3
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que los encuestados trabajaban en su mayoría en hoteles y restaurantes. Lo que evidencia que estos sectores fueron los más afectados durante la crisis provocada por la pandemia, a quienes les despidieron sin reconocerles sus derechos y tampoco sin entregarles las indemnizaciones que les correspondía según la ley.

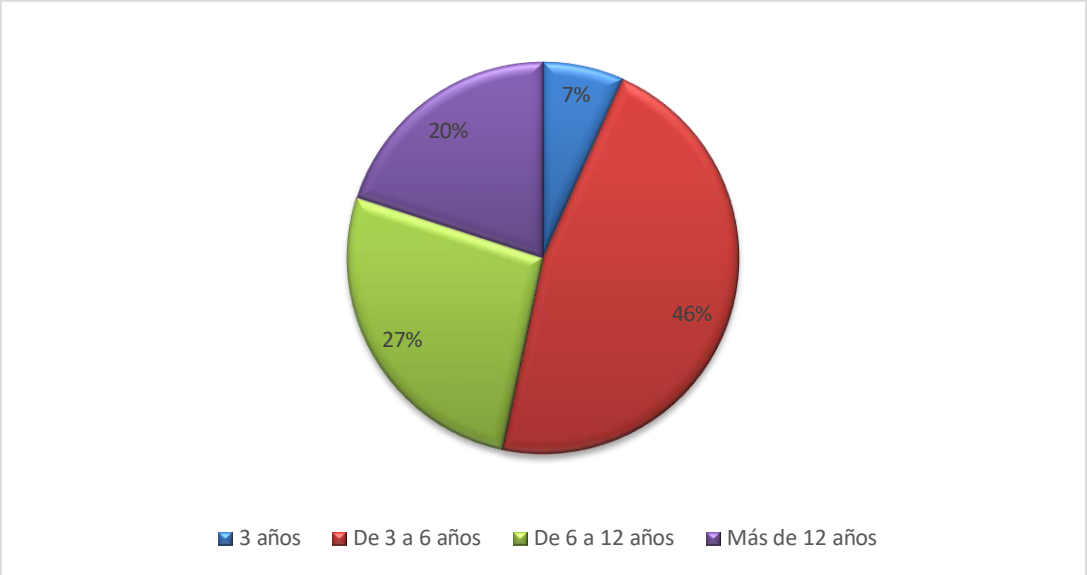
4. ¿Cuánto tiempo trabajó en la empresa que le despidió?

Tabla 4. Tiempo de trabajo en la empresa

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
3 años	1	7 %
De 3 a 6 años	7	46%
De 6 a 12 años	4	27%
Más de 12 años	3	20%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 4. Tiempo de trabajo en la empresa



Fuente: Tabla 4
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la mayoría de los trabajadores del sector privado, trabajó en la empresa que le despidió de 3 a 6 años, por lo que se puede deducir que a la mayoría de trabajadores les correspondía una compensación de acuerdo al artículo 188 del CT, indemnización que en muchos de los casos no se dieron. Entre las causas que se señalan es la misma crisis económica.

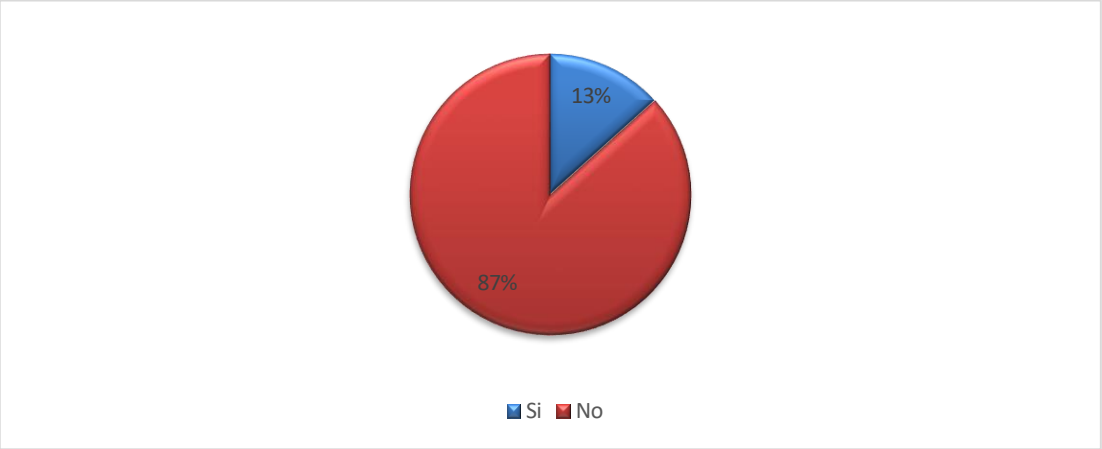
5. ¿Sabía usted que la LOAH aprobada en la emergencia sanitaria de la pandemia, señala que, se puede despedir bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito, solo en el caso de que la empresa pare totalmente sus actividades?

Tabla 5. Causal de despido

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	2	13 %
No	13	87%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 5. Causal de despido



Fuente: Tabla 5
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la mayoría de los trabajadores del sector privado no sabía que la LOAH aprobada en la emergencia sanitaria de la pandemia, señala que, se puede despedir bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito, solo en el caso de que la empresa pare totalmente sus actividades. Lo que evidencia que los ex trabajadores no conocían lo que la Ley establece por lo que los empleadores realizaron una mala interpretación de esta normativa.

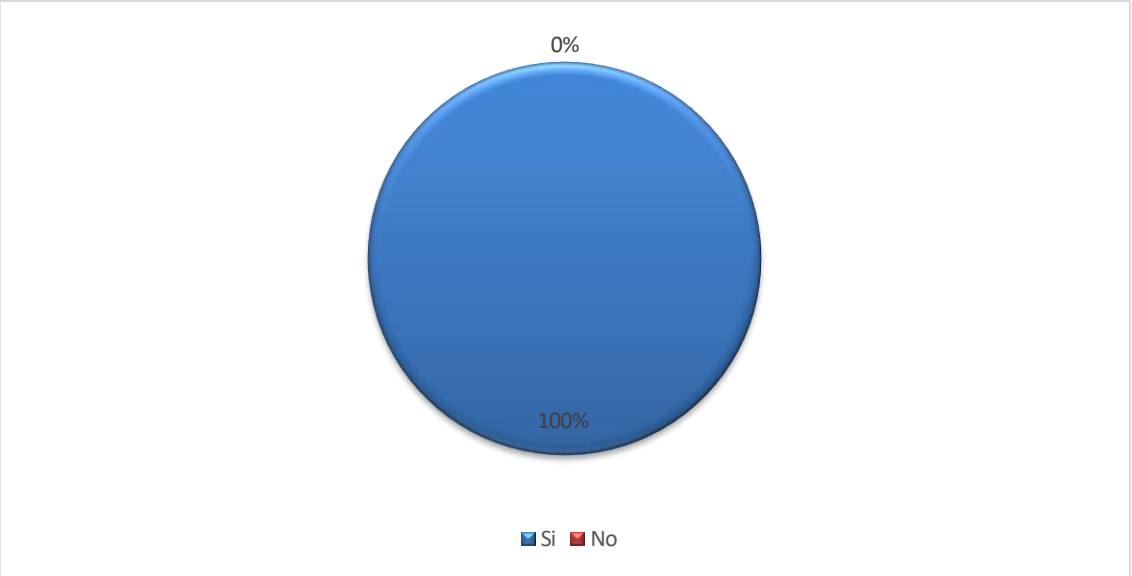
6. ¿Conoce si la empresa continúa prestando sus servicios u actividades después de su despido?

Tabla 6. Actividad de la empresa en post pandemia

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	15	100 %
No	0	0%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 6. Actividad de la empresa en post pandemia



Fuente: Tabla 6
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la mayoría de los trabajadores del sector privado conoce que la empresa continúa desempeñando sus actividades después de su despido. Esta respuesta confirma que el empleador infringió claramente la LOAH, en base a una interpretativa única, lo que afecta gravemente los derechos de los trabajadores que son despedidos por caso fortuito o fuerza mayor, independientemente de sus años de servicio en la empresa.

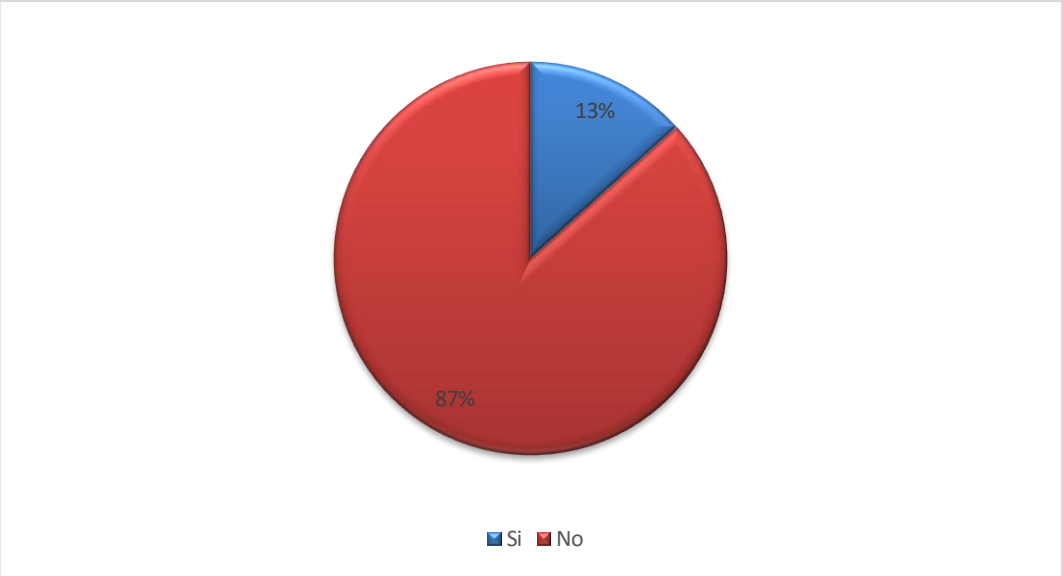
7. ¿Ha recibido usted alguna indemnización de la empresa cuando lo despidieron?

Tabla 7. Indemnizaciones por despidos

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	2	13 %
No	13	87%
Total	15	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 7. Indemnizaciones por despidos



Fuente: Tabla 7
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la mayoría de los trabajadores del sector privado no ha recibido alguna indemnización por parte de la empresa cuando lo despidieron. Las repuestas evidencian que existieron varias violaciones al despedirlos en el tiempo de la post pandemia, ya que el derecho al trabajo es considerado un derecho básico que posibilita el desarrollo integral de la persona, todos los derechos laborales son inalienables e inmateriales, por lo tanto se vulneran derechos y principios por causa de caso fortuito o fuerza mayor y garantías laborales de los trabajadores.

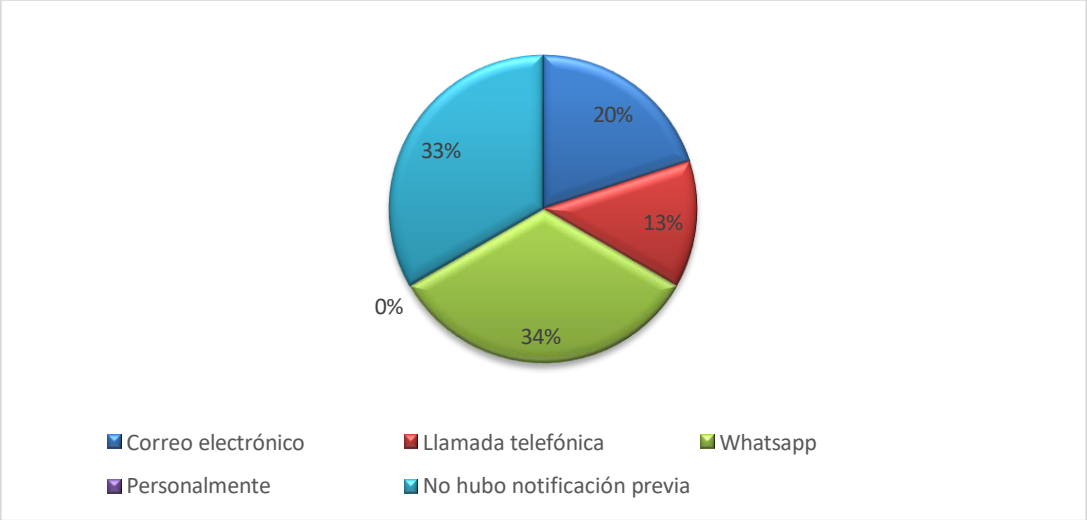
8. ¿De qué forma le comunicaron su despido?

Tabla 8. Comunicación de despido

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Correo electrónico	3	20 %
Llamada telefónica	2	13 %
Whatsapp	5	34 %
Personalmente	0	0 %
No hubo notificación previa	5	33 %
Total	15	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 8. Comunicación de despido



Fuente: Tabla 8
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados se pudo evidenciar que a la mayoría de encuestados les comunicaron por un mensaje vía WhatsApp, en otro porcentaje significativo no hubo comunicación, de igual forma algunos empleadores utilizaron un mensaje vía correo electrónico para poder comunicarles a sus empleados la terminación del contrato. Como se puede observar los porcentajes denotan que en ningún caso hubo una conversación técnica y seria entre las partes para poder determinar las causas reales del despido, por lo que se vulneró el derecho al trabajo de los trabajadores del sector privado.

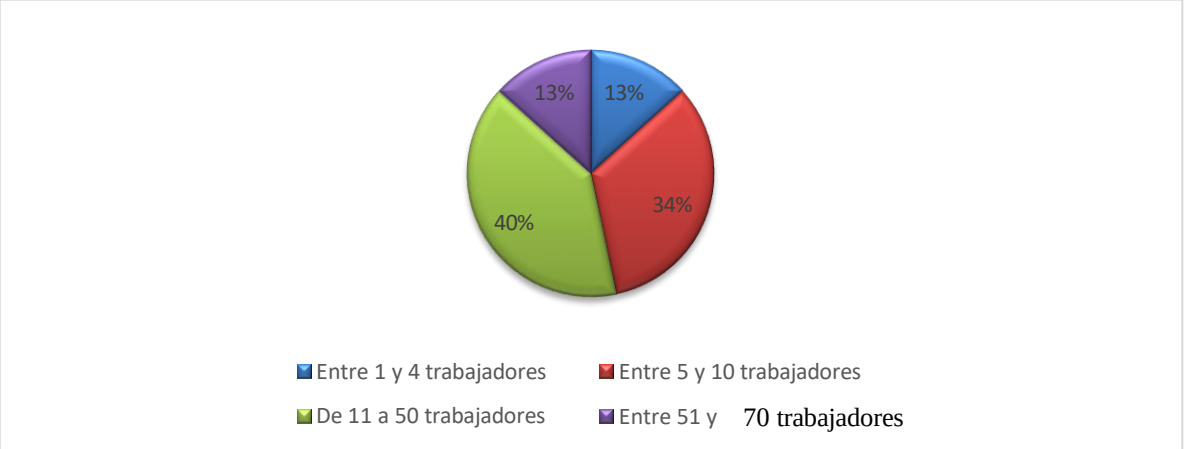
9. ¿Aproximadamente a cuantos trabajadores despidieron en la misma fecha que a usted?

Tabla 9. Número de despidos

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Entre 1 y 4 trabajadores	2	13 %
Entre 5 y 10 trabajadores	5	34 %
De 11 a 50 trabajadores	6	40 %
Entre 51 y 70 trabajadores	2	13 %
Total	15	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 9. Número de despidos



Fuente: Tabla 9
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados se puede deducir que de 11 a 50 trabajadores fueron despedidos en la misma fecha de despido del encuestado. De la misma forma en un porcentaje significativo de entre 5 y 10 trabajadores. Estos porcentajes evidencia que en el año 2021, ocurrieron varios despidos, a pesar de que la crisis tuvo un leve repunte, siguieron los despidos masivos, vulnerando y afectando a los trabajadores del sector privado.

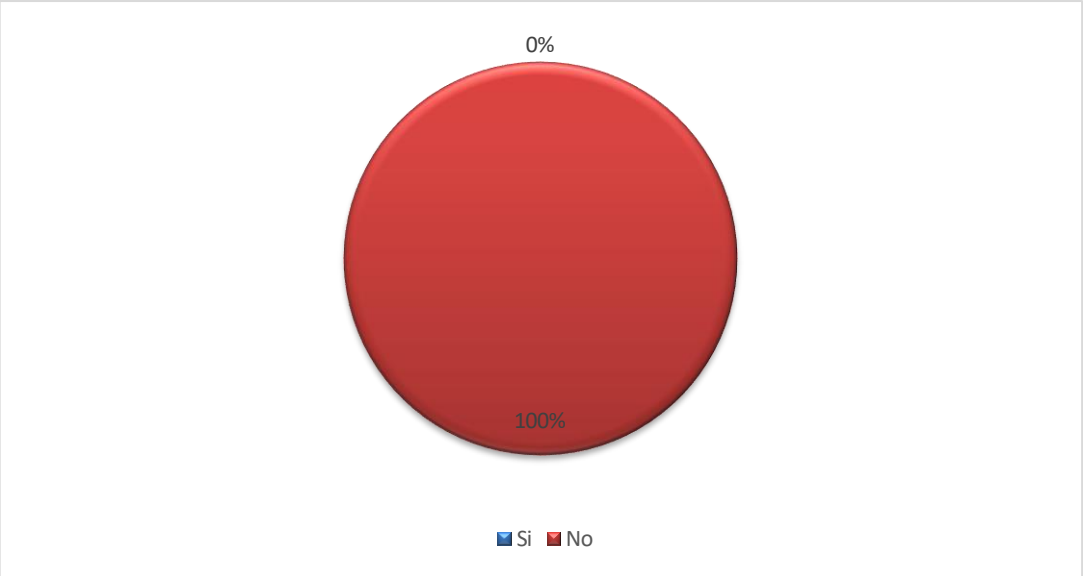
10. ¿Cree que la normativa en el Ecuador protege los derechos de los trabajadores del sector privado?

Tabla 10. Normativa en el Ecuador protege los derechos de los trabajadores

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	0	0 %
No	15	100 %
Total	15	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 10. Normativa en el Ecuador protege los derechos de los trabajadores



Fuente: Tabla 10
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la totalidad de los trabajadores del sector privado cree que la normativa en el Ecuador no protege sus derechos. Luego de haber sido despedidos de esta forma los trabajadores del sector privado tienen la sensación de que el Estado no está cumpliendo con su deber debido a que se sienten desprotegidos ante las violaciones de sus empleadores.

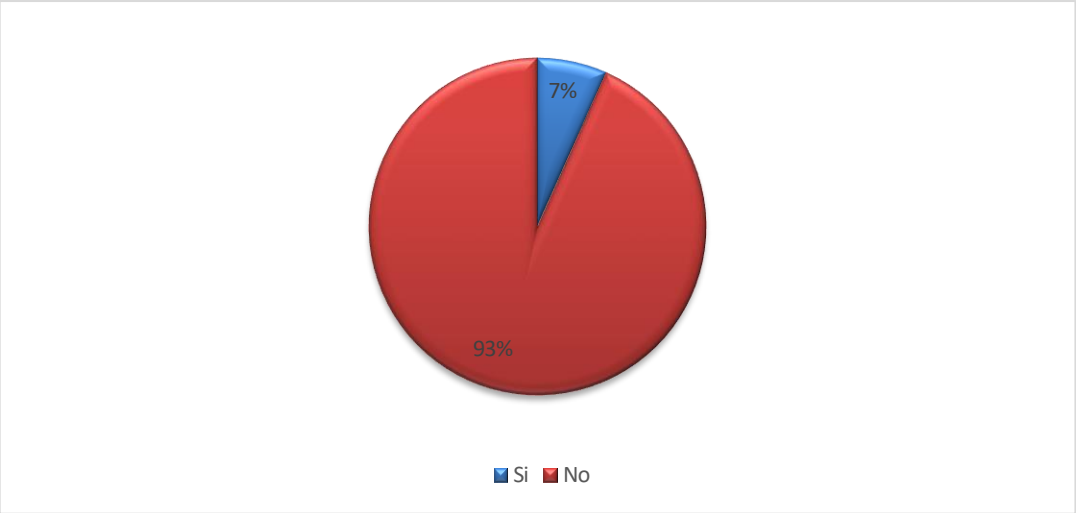
11. ¿Ha recibido apoyo u orientación legal de Ministerio del Trabajo o de Defensoría del Pueblo?

Tabla 11. Apoyo del Ministerio del Trabajo o de la Defensoría del Pueblo

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	1	7 %
No	14	93 %
Total	15	100%

Fuente: Encuesta a los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 11. Apoyo del Ministerio del Trabajo o de la Defensoría del Pueblo



Fuente: Tabla 11
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados se puede apreciar que la mayoría de los encuestados, respondieron que no ha recibido apoyo u orientación legal de Ministerio del Trabajo o de Defensoría del Pueblo. Lo que evidencia que los trabajadores del sector privado no han tenido apoyo en cuanto a información de sus derechos. De la misma forma no se los ha ayudado en el caso de que hubiesen querido entablar una demanda para obtener la restitución de su puesto de trabajo.

Después de haber realizado la encuesta dirigida a los especialistas en derecho laboral del cantón San Miguel, con el fin de conocer como incidió la post pandemia en la afectación y vulneración de derechos laborales de los trabajadores del sector privado, se ha obtenido los siguientes resultados:

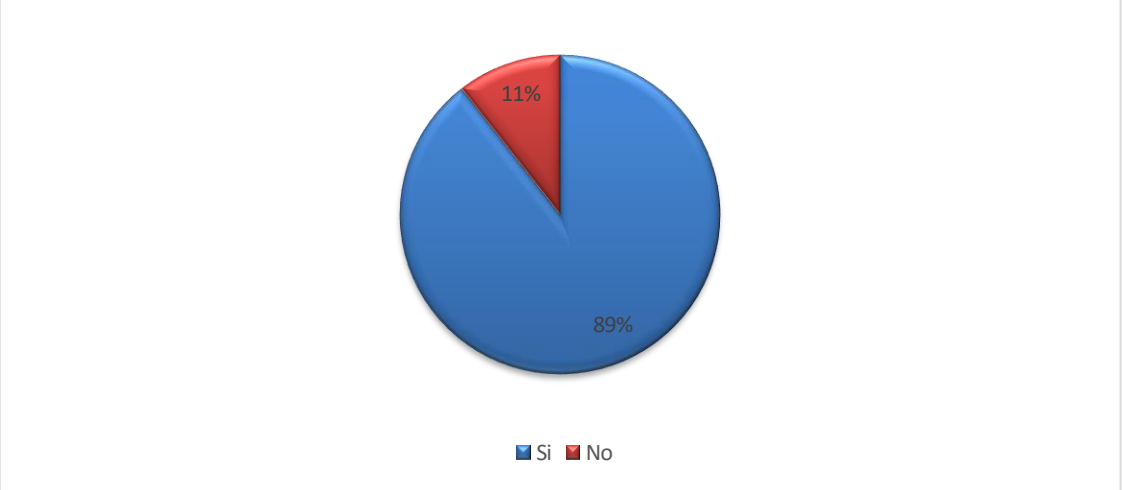
1. ¿Considera usted que continúa la inestabilidad laboral de los trabajadores del sector privado en la post pandemia?

Tabla 12. Inestabilidad laboral

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	16	89 %
No	2	11%
Total	18	100%

Fuente: Encuesta a los especialistas en derecho laboral del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 12. Inestabilidad laboral



Fuente: Tabla 12
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la mayoría de los especialistas en derecho laboral, considera que si continúa la inestabilidad laboral de los trabajadores del sector privado en la post pandemia. Las respuestas se deben a varios factores, uno de ellos es el desconocimiento de la normativa de parte de los empleados por lo cual los empleadores abusan de su posición.

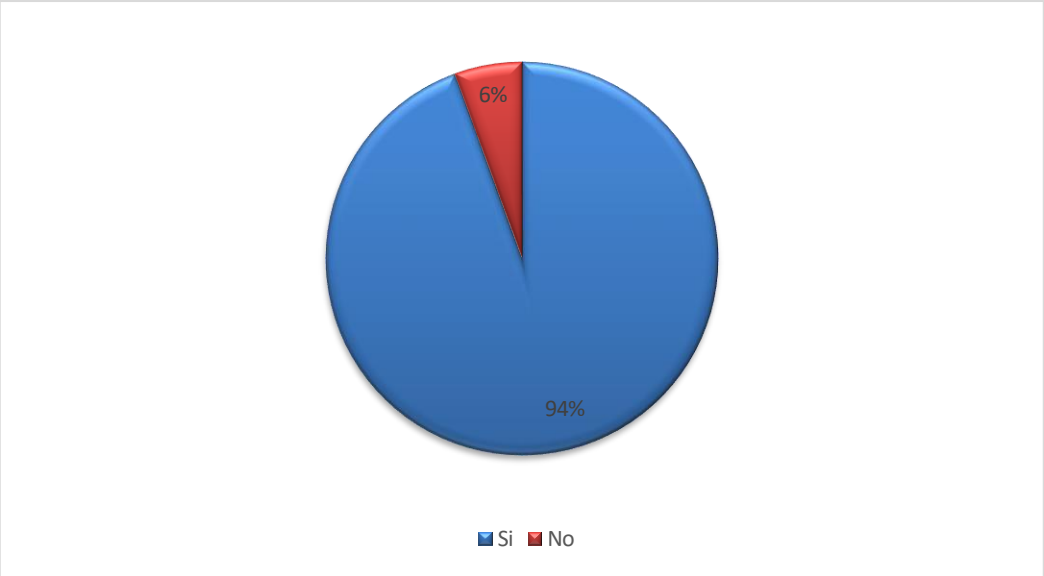
2. ¿Considera que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vulneró los derechos laborales en el año 2021?

Tabla 13. La LOAH vulnera los derechos laborales

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	17	94 %
No	1	6%
Total	18	100%

Fuente: Encuesta a los especialistas en derecho laboral del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 13. La LOAH vulnera los derechos laborales



Fuente: Tabla 13
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la mayoría de los especialistas en derecho laboral, consideran que la LOAH si vulneró los derechos laborales en el año 2021. Como se mencionó la Constitución garantiza el derecho al trabajo, pero las respuestas responden a una conmoción en lo laboral que se presentó a causa de la pandemia, pero que se ha extendido más allá de lo que se ha imaginado. Pero esta situación asido aprovechada por los empleadores para interpretar la ley a su conveniencia.

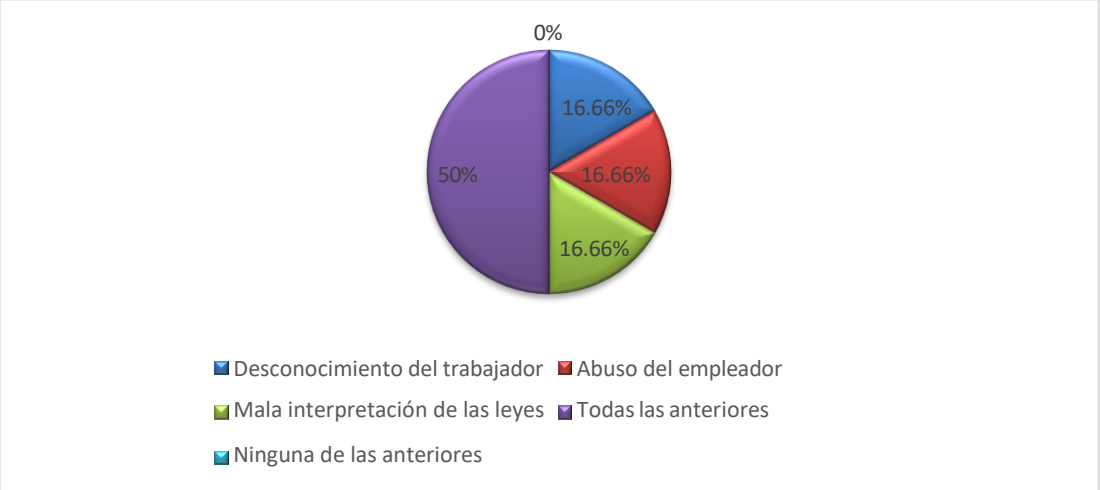
3. ¿En su criterio cuál cree que son las causas de la vulneración de los derechos de los trabajadores del sector privado en la post pandemia?

Tabla 14. Vulneración de los derechos

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Desconocimiento de las leyes	3	16.66 %
Abuso del empleador	3	16.66 %
Mala interpretación de las leyes	3	16.66 %
Todas las anteriores	9	50 %
Ninguna de las anteriores	0	0 %
Total	18	100%

Fuente: Encuesta a los especialistas en derecho laboral del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 14. Vulneración de los derechos



Fuente: Tabla 14
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la mayoría de los especialistas en derecho laboral, indicaron que cree que son las causas de la vulneración de los derechos de los trabajadores del sector privado en la post pandemia es el desconocimiento de las leyes, abuso del empleador, mala interpretación de las leyes. Lo que evidencia que existieron varios factores para que los derechos laborales de los trabajadores sean vulnerados.

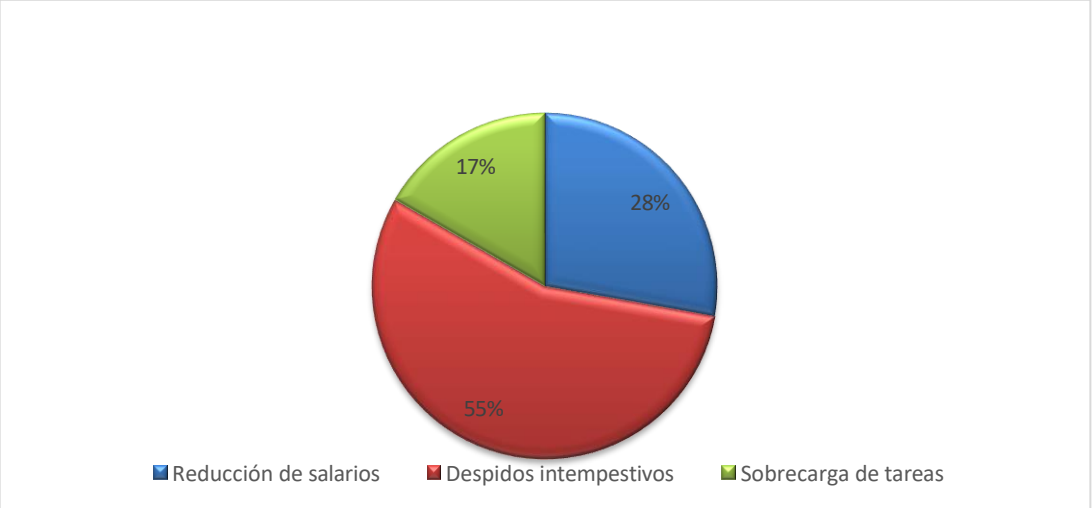
4. ¿En su criterio cuál cree que fueron los derechos laborales más vulnerados en la post pandemia?

Tabla 15. Derechos laborales más vulnerados

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Reducción de salarios	5	28 %
Despidos intempestivos	10	55 %
Sobrecarga de tareas	3	17 %
Total	18	100%

Fuente: Encuesta a los especialistas en derecho laboral del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 15. Derechos laborales más vulnerados



Fuente: Tabla 15
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la mayoría de los especialistas en derecho laboral indicaron que los despidos intempestivos fueron los derechos laborales más vulnerados en la post pandemia. Esto tiene relación directa con el artículo 169.6 del CT, que dio la apertura para que el empleador termine la relación laboral en razón de la pandemia, pero que en muchos de los casos, los despidos no se dieron dentro del marco de la ley y del pago de las indemnizaciones. Esta situación se ha extendido hasta la post pandemia en el que todavía se cometieron abusos en el área laboral.

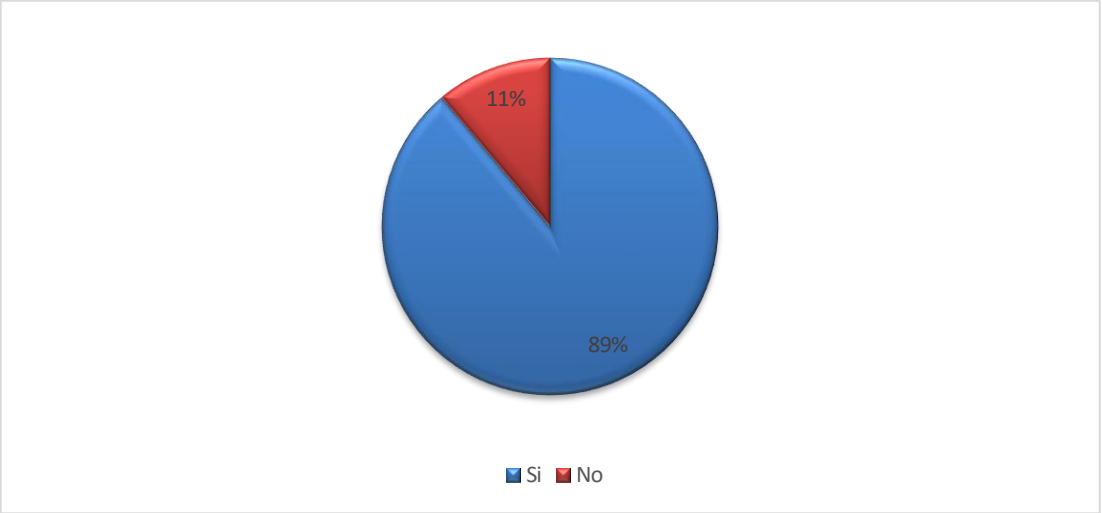
5. ¿Cree que aún en la post pandemia (cuando la economía ya se estaba recuperando), continúan vulnerando los derechos de los trabajadores del sector privado?

Tabla 16. La post pandemia incide en la afectación de los derechos de los trabajadores

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	16	89 %
No	2	11%
Total	18	100%

Fuente: Encuesta a los especialistas en derecho laboral del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 16. La post pandemia incide en la afectación de los derechos de los trabajadores



Fuente: Tabla 16
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la mayoría de los especialistas en derecho cree que aun en la post pandemia (cuando la economía ya se estaba recuperando), si se continuaron vulnerando los derechos de los trabajadores del sector privado. La opinión de los especialistas en derecho se inclina a que, aun cuando esta terminó, continúan los abusos a los trabajadores.

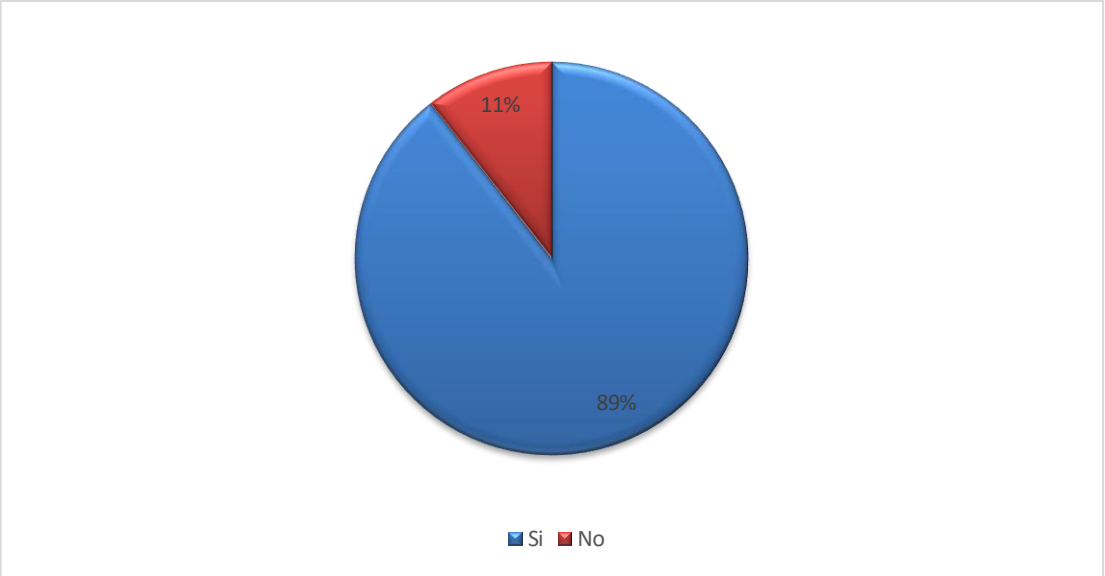
6. ¿Cree que la terminación del contrato individual por caso fortuito, fuerza mayor vulnera los derechos laborales durante la post pandemia?

Tabla 17. Caso fortuito, fuerza mayor

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	16	89 %
No	2	11 %
Total	18	100%

Fuente: Encuesta a los especialistas en derecho laboral del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 17. Caso fortuito, fuerza mayor



Fuente: Tabla 17
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la mayoría de los especialistas en derecho laboral creen que la terminación del contrato individual por caso fortuito, fuerza mayor si vulnera los derechos laborales durante la post pandemia. Esta repuesta se debe atribuir a que durante la pandemia se dio la flexibilidad de las leyes lo que permitió que se den paso a la vulneración de los derechos.

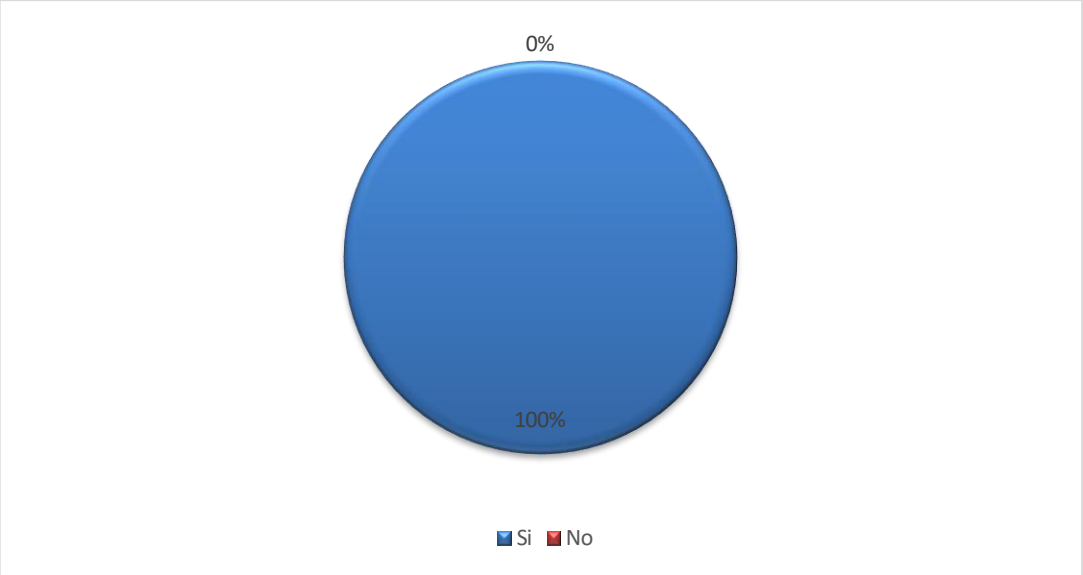
7. Dentro de su experiencia en derecho laboral, ¿Cree usted que los trabajadores que fueron despedidos a casusa del artículo 169. numeral 6 del CT, debieron establecer una demanda judicial o un proceso ante el Ministerio del Trabajo?

Tabla 18. Demanda a los empleadores

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	18	100 %
No	0	0 %
Total	18	100%

Fuente: Encuesta a los especialistas en derecho laboral del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 18. Demanda a los empleadores



Fuente: Tabla 18
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la totalidad de los especialistas en derecho laboral, creen que los trabajadores que fueron despedidos a casusa del artículo 169. numeral 6 del CT, si debieron establecer una demanda judicial o un proceso ante el Ministerio del Trabajo. Con la finalidad de reclamar su justo derecho al trabajo o al menos conseguir la indemnización justa por sus años de servicio.

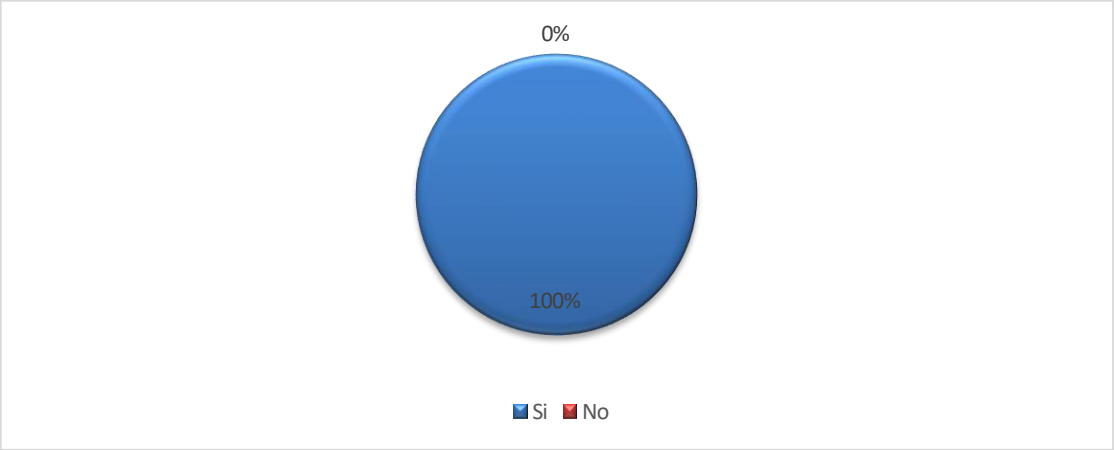
8. ¿Está de acuerdo que se debe garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores frente a los hechos considerados como caso fortuito o fuerza mayor durante la post pandemia?

Tabla 19. Garantías de estabilidad laboral

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	18	100 %
No	0	0 %
Total	18	100%

Fuente: Encuesta a los especialistas en derecho laboral del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 19. Garantías de estabilidad laboral



Fuente: Tabla 19
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la totalidad de los especialistas en derecho laboral, están de acuerdo que se debe garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores frente a los hechos considerados como caso fortuito o fuerza mayor en la post pandemia. Esta respuesta corresponde a que tanto la Constitución, el CT, están encaminadas a garantizar el derecho al trabajo. Pero la mala interpretación y el abuso de las normas permiten que se vulneren los derechos.

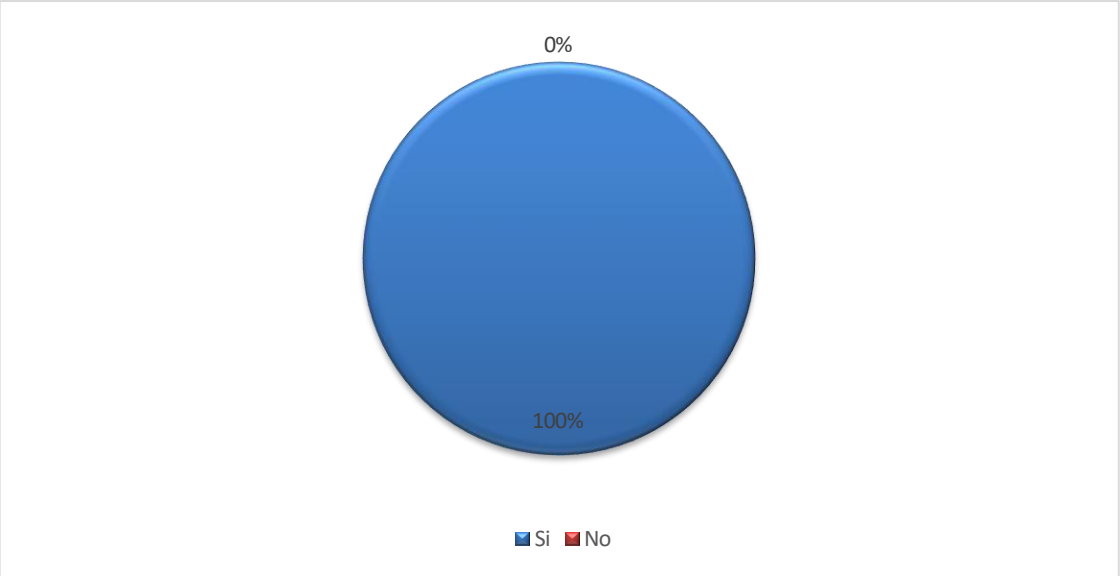
9. ¿Cree que se debe revisar la normativa para mejorar y facilitar las relaciones laborales posteriores a la pandemia?

Tabla 20. Revisión de la normativa laboral

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	18	100 %
No	0	0 %
Total	18	100%

Fuente: Encuesta a los especialistas en derecho laboral del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 20. Revisión de la normativa laboral



Fuente: Tabla 20
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la mayoría de los especialistas en derecho laboral cree que si se debe revisar la normativa para mejorar y facilitar las relaciones laborales posteriores a la pandemia, ya que eso garantiza no solo el respeto a la ley sino que no se vulnere los derechos de los trabajadores en especial en el sector privado.

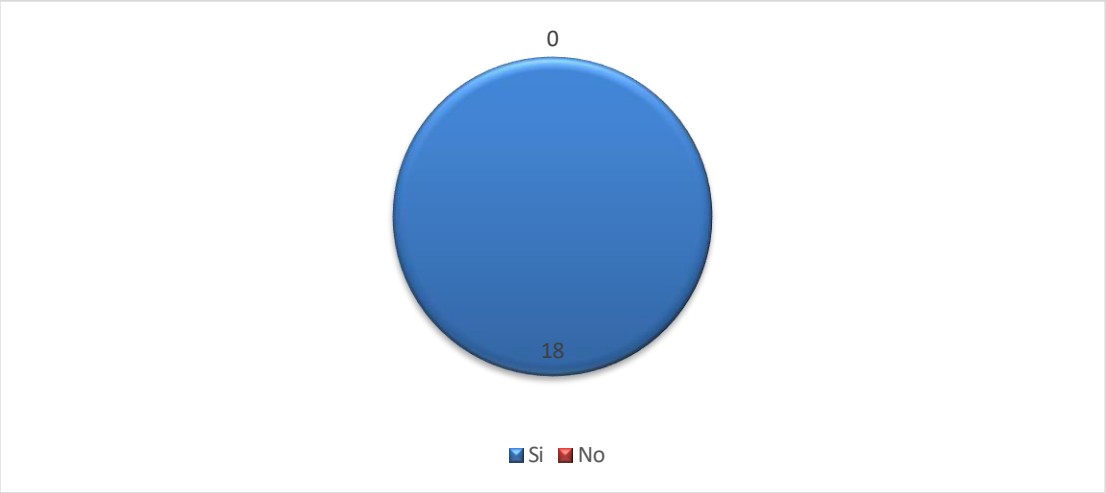
10. ¿Cree usted que el Ministerio del Trabajo y Defensoría Pública deben apoyar a los trabajadores del sector privado con capacitación acerca de la vulneración de sus derechos laborales?

Tabla 21. Revisión de la normativa laboral

Indicadores	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
Si	18	100 %
No	0	0 %
Total	18	100%

Fuente: Encuesta a los especialistas en derecho laboral del cantón San Miguel
Elaborado por: Investigadora

Gráfico 21. Revisión de la normativa laboral



Fuente: Tabla 21
Elaborado por: Investigadora

Análisis e interpretación

De acuerdo a los resultados encontrados podemos deducir que la mayoría de los especialistas en derecho laboral cree que el Ministerio del Trabajo y Defensoría del Pueblo si deben apoyar a los trabajadores del sector privado con capacitación acerca de la vulneración de sus derechos laborales.

4.2 Discusión

Una vez que se realizó las dos encuestas a los trabajadores del sector privado y a los especialistas en derecho laboral, además de realizar la revisión bibliográfica, documental y doctrinal se ha obtenido lo siguiente:

En primer lugar hay que señalar que como antecedente de la investigación la OMS, en marzo de 2020, declaro al Covid-19 como una pandemia mundial. Es decir, como una crisis sanitaria de interés internacional, para cuya solución llamó a los países a tomar medidas urgentes. Entre otras cosas, las medidas se centraron en la prevención, el aislamiento, el mantenimiento de la distancia. El resultado fue el colapso de los mercados internacionales y nacionales, desencadenando una crisis económica mundial.

En el marco Ecuatoriano, el primer caso se dio febrero del 2020, con la rápida propagación del virus en todo el país, se buscaron medidas efectivas para contener la propagación del virus y prevenir la infección. El Presidente Moreno, con el Decreto Ejecutivo No.1017, dicta restricciones, distancia social, toque de queda, declara estado de emergencia nacional, restringe la libertad de circulación, y especialmente en materia laboral, interrumpe el trabajo presencial en los casos en que no sea posible realizar actividades a distancia en los lugares de trabajo.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo emitió diversos acuerdos ministeriales para regular, además del trabajo a distancia, la suspensión, modificación y acortamiento de la jornada laboral. Cabe señalar que uno de los objetivos fue garantizar la estabilidad del lugar de trabajo, incluido el principio de favorecer al empleado. La legislación laboral ecuatoriana ha introducido un sistema mixto de estabilidad, por lo que ni el empleador ni el trabajador están generalmente obligados a mantener la relación laboral.

Hay que señalar la importancia del derecho al trabajo, ya que es soporte para el nacimiento de otros derechos humanos y la realización de una vida digna. Toda persona

tiene derecho al trabajo, lo que significa que este da a las personas la oportunidad de vivir una vida digna que satisfaga sus necesidades. Se considera un derecho especial porque contiene normas jurídicas establecidas para cierto tipo de relaciones.

El trabajador y el empleador en la relación laboral deben cumplir con sus deberes u obligaciones laborales. Pero son derechos que protegen al objeto más débil de la relación laboral, en este caso el trabajador, que busca el equilibrio entre el empleador. Por lo que la estabilidad de la relación laboral se convierte en una institución jurídica propia en materia laboral, pudiendo incluso complementar directamente los derechos fundamentales.

En este sentido, el 22 de junio de 2020 se publicó la LOAH, para la lucha contra la crisis sanitaria provocada por la pandemia, buscaba, entre otros ámbitos, los acuerdos entre los empleadores y trabajadores en cuanto a horarios de trabajos, vacaciones, la celebración de nuevos tipos de contratos, etc. Además, interpreta la extinción de la relación laboral por causa del número 6 del artículo 169, lo que supone el cierre total de las compañías, que es el tema central de la presente investigación.

En enero del 2021, comenzó con la vacunación contra el Covid-19, lo que constituyó una nueva etapa en el sector laboral. Pero de igual forma se observó una lenta recuperación debido a la debilitada economía y el nuevo panorama tras las devastadoras consecuencias de la pandemia.

De igual forma las empresas continuaban dando por terminada la relación laboral con sus empleados, especialmente en el sector privado, lo que vulneró la estabilidad y seguridad laboral determinada en la Constitución. Además, dio lugar a muchos excesos en la pérdida de empleos y el aumento de la desigualdad social.

La extinción de la relación laboral, supone la extinción de los derechos y obligaciones entre el trabajador y el empleador. En principio, se aplican la obligación de

proporcionar servicios legales y personales al empleado y la obligación del empleador de pagar al empleado.

Una de las causales de la terminación del contrato de trabajo está fundamentada en el caso fortuito o fuerza mayor, previstas en el artículo 169, numeral 6 del CT, por un evento inesperado que no se puede resistir, como un naufragio, un terremoto, una captura por parte de los enemigos, un abuso de autoridad por parte de un funcionario, etc.

Así mismo, algunos autores consideran la fuerza mayor como una fuerza irresistible y un evento aleatorio tal como un evento inesperado, tal como sucedió con la pandemia. La fuerza mayor corresponde a los hechos de la naturaleza, mientras que la ocurrencia fortuita a los hechos provocados por el hombre, frente a otros aspectos de imprevisibilidad e inevitabilidad, define un hecho fortuito como imprevisible, por diligentes que sean las partes.

Además, en la encuesta se pudo evidenciar que existieron otras vulneraciones en contra de los derechos de los trabajadores del sector privado del cantón San Miguel, que es importante mencionarlos: algunos trabajadores fueron forzados a renunciar, algunas mujeres sufrieron acoso laboral, se dio mucho la reducción de los salarios sin acuerdo del trabajador, aunque también hubo acuerdos en la reducción de los salarios lo que no permitió que los trabajadores puedan enfrentar los gastos de la pandemia.

En algunas empresas por la crisis no les pagaban su salario a los trabajadores durante varios meses o redujeron su salario. La crisis de la economía no permitía que a los empleadores les cancelen las horas extras de los trabajadores.

Otra de las dificultades que se presentaron para los trabajadores del sector privado es que la empresa no pagaba los aportes al IESS, lo que perjudicaba en la atención de la salud de los trabajadores, causándole un gran perjuicio a toda su familia.

Además otras de las claras vulneraciones de los derechos laborales es la aplicación de visto bueno sin fundamentos, que fue otra forma de terminar con la relación laboral, pero durante la post pandemia se realizó de forma indebida.

En otros casos se dio sobrecarga de tareas laborales, debido a la suspensión de puestos de trabajos, por lo que los trabajadores que quedaban en la empresa tenían que realizar el doble, hasta el triple de las tareas para cumplir con las actividades de la empresa. De igual forma se cambiaron el horario laboral sin previo acuerdo de las partes por los reajustes de las restricciones que aun en post pandemia se mantenían, en especial en restricciones de horarios para evitar los contagios.

Tomando en consideración lo que se ha mencionado, se puede decir que se ha probado la hipótesis planteada, ya que la post pandemia ha sido el principal detonante de la afectación y vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado en San Miguel, provincia de Bolívar, en el año 2021. Producto del abuso del numeral 6 del artículo 169 del CT, al terminar un contrato individual de un trabajo del sector privado por caso fortuito o fuerza mayor ocasionada por la post pandemia, lo que ha causado inseguridad laboral y una profunda crisis económica en este cantón.

Capítulo V - Conclusiones y Recomendaciones

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Una vez terminado el presente trabajo de investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Se identificó las causas del desempleo post pandemia en el año 2021, en San Miguel de Bolívar. De acuerdo con la encuesta que se realizó a los trabajadores del sector privado, la mayoría de ellos tenían un contrato individual, trabajan en hoteles, restaurantes, construcción, agricultura, ganadería, fueron despedidos por la causal determinada en el artículo 169. numeral 6 del CT, apoyado por la LOAH. Vulnerando de esta forma sus derechos, ya que se cumple con el caso fortuito y fuerza mayor, pero no se cumplió en alguna de ellas con el cese total de las operaciones de la empresa. Otra causa es la crisis económica profunda que viene arrastrando el Ecuador desde el año 2019, que se acrecentó con la llegada de la pandemia. Las malas decisiones del gobierno en materia política acentuaron la crisis, la misma que siempre afecta al lado más vulnerable de la sociedad.

Se determinó que los derechos laborales se vulneraron al terminar el contrato individual de un trabajador por caso fortuito o fuerza mayor ocasionada por la post pandemia en San Miguel de Bolívar. De acuerdo a las encuestas realizadas a los especialistas en derecho, quienes mencionaron que la política que se adoptó desde el 2020, época en la que la pandemia estaba en su pico más alto. No corresponden a un análisis profundo de las condiciones laborales que se presentaron por la pandemia, ya que las empresas seguían quebrando y los trabajadores del sector privado son los que sufrieron las consecuencias, ya que no recibieron sus indemnizaciones que dictan la ley.

Además, se concluye que para mejorar y facilitar las relaciones laborales posteriores a la pandemia, es necesario que las instituciones como el Ministerio de trabajo o la defensoría del pueblo informen a los trabajadores acerca de los procedimientos a seguir en el caso de la vulneración de los derechos laborales. De la misma forma, es importante establecer un diálogo entre gobierno, trabajadores y empleadores con el fin de que se instauren políticas que fomenten un ambiente oportuno para el desarrollo de las actividades en la empresa.

5.2 Recomendaciones

De la misma forma se puede realizar las siguientes recomendaciones:

Los trabajadores del sector privado, necesitan reglas que los apoyen para lograr mejores condiciones de trabajo, manteniendo un salario mínimo razonable y garantizando el derecho a la negociación colectiva sin tratar de aumentar los salarios al punto que las empresas no puedan pagar. Un esfuerzo adicional a largo plazo sería aumentar el nivel de inversión pública, especialmente en áreas económicamente atrasadas, para aumentar la productividad. El gobierno debe apoyar de manera inmediata a las personas más afectadas que no cuentan con un trabajo para sustentar a la familia, en momentos de emergencia, como durante la pandemia.

Es recomendable que las instituciones competentes ayuden a los trabajadores del sector privado que perdieron su trabajo en el año 2021, con la finalidad de que sus casos sean analizados de forma individual. Con el fin de que se logre que sus derechos laborales sean restituidos o por lo menos se les pague la indemnización que por ley les correspondía.

Es importante concientizar a los empleadores, en el respeto de los derechos laborales, de tal forma que en el futuro no se comentan vulneraciones que afecten al trabajador y a su familia. Para ello, el Estado debe adoptar mecanismos que encaminen a

una correcta interpretación de la ley, para que no ocurra la terminación de los contratos por causa de caso fortuito o fuerza mayor, sin que se cumpla todos los requisitos, dispuestos en el artículo 169. numeral 6 del CT.

Bibliografía

Alvarado , P., & Velez, R. (2020). *Ley de Apoyo Humanitario se publicó en el Registro Oficial, ¿qué implica?* Diario El Comercio: https://www.elcomercio.com/actualidad/registro-oficial-vigencia-ley-humanitaria.html.

Armijos, P. (2021). *Análisis de la constitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19 en el ámbito laboral.* [Tesis de Maestria de Derecho Constitucional, UCSG]: http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16739/1/T-UCSG-POS-MDC-223.pdf.

Asamblea Constituyente. (2020). *Ley Organica de Apoyo Humanitario.* Lexis Finder: https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf.

Asamblea de Ecuador. (2008). *Constitución del Ecuador.* Lexis Finder: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf.

Cabezas, V. (2020). El Covid-19 y el Derecho del Trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Revista Irius Dicto, 26*(26), 17 . https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/view/1868.

Campoverde, S. (2022). Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19. *Revista Metropolitana, 5*(2), https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/512/525.

CEPAL. (2021). *Crecimiento de América Latina y el Caribe en 2021 no alcanzará a revertir los efectos adversos de la pandemia.* Naciones Unidas: https://www.cepal.org/es/comunicados/crecimiento-america-latina-caribe-2021-alcanzara-revertir-efectos-adversos-la-pandemia.

CIP. (24 de Junio de 2020). *Declaratoria de Estado de Excepción.* Repositorio de la CIP: https://www.cip.org.ec/2020/06/24/repositorio-de-documentos-emergencia-covid-19-ecuador/.

CONAIE_Ecuador. (2020). *Cientos protestan en las calles contra la «ley humanitaria».* Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador: https://www.larepublica.ec/blog/politica/2020/05/18/cientos-protestan-calles-contraley-humanitaria/.

Congreso Nacional . (2005). *Codigo del Trabajo.* Lexis Finder: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf.

Crozet, M. (2021). *El panorama laboral después de la pandemia es peor de lo que se preveía.* Obtenido de Noticias ONU: https://news.un.org/es/story/2021/10/1499052

El Universo. (2020). *Asamblea Nacional remitió al Registro Oficial la Ley de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19.* Diario el Universo: https://www.eluniverso.com/noticias/2020/06/19/nota/7878378/registro-oficial-ley-apoyo-humanitario-combatir-crisis-sanitaria.

ENEMDU . (2022). *Boletín Técnico.* Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Anual-2021/Bolet%C3%ADn%20t%C3%A9cnico%20anual%20enero-diciembre%202021.pdf

Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Revista FLASCO*, 35-45https://revistas.flacsoandes.edu.ec/mundosplurales/article/view/4875/3680.

Falanga, G., Brito, M., Suárez, D., & Lasso, G. (2022). *Mapeo de vulneraciones laborales en época de COVID19*. Obtenido de Colectivo de Geografía crítica del Ecuador: https://geografiacriticaecuador.org/2022/01/31/presentacion-del-informe-vulneracion-de-derechos-laborales-en-la-pandemia-del-covid-19/

García, M. (2017). *Curso de Derecho del Trabajo.* Editorial Ariel.

Google Map. (2023). *San Miguel.* https://www.google.com/maps/place/San+Miguel/@-1.7121102,-79.0390563,5953m/data=!3m2!1e3!4b1!4m6!3m5!1s0x91d32217cb605009:0xcc07f01e2bbdca80!8m2!3d-1.7171101!4d-79.0362544!16zL20vMDcyNnFx.

INEC. (2021). *Impacto de la pandemia en el SEN*. Obtenido de Instituto Nacional de Estadisticas y Censos: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Sistema_Estadistico_Nacional/COVID-19/Bolet%C3%ADn%20t%C3%A9cnico%20Impacto%20de%20la%20pandemia%20en%20el%20SEN%202020_vf.pdf

Lugo, A. (2019). *La prescripción para ejercer las acciones derivadas deldespido en la nueva ley federal del trabajo.* Universidad Autonoma del Estado De Mexico: http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/62842/LUGO%20ANNEL.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Machado, M., Mainato, K., & Núnez, A. (2020). Vulneración de los derechos laborales como consecuencia de la pandemia COVID19. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación, 07*, 1236-1249. http://45.238.216.13/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/2299.

Menta, D. (2022). *La afectación de los derechos laborales de los trabajadores del sector privado de la parroquia de Zámbiza durante la crisis sanitaria derivada por el Covid 19.* [Tesis de Derecho]: Universidad Central del Ecuador.

Ministerio de Salud. (2021). *Inició la vacunación contra la COVID-19 en Ecuador.* Obtenido de https://www.salud.gob.ec/en-ecuador-inicio-la-vacunacion-contra-la-covid-19/

Montoya, A. (2019). *Derecho del Trabajo.* Editorial Tecnos Organización Internacional del Trabajo & Eurofund .

OCDE. (2020). *Impacto del COVI-19 en el Ecuador repsuestas y desafios.* Centro de Desarrollo de la OCDE: https://www.oecd.org/dev/Impacto-social-COVID-19-Ecuador.pdf.

Ochoa, C. (02 de 2021). *El despido intempestivo por la emergencia sanitaria y la liquidación.* Ambato: Repositorio UNIANDES.

OIT. (29 de 05 de 2020). *Las normas de la OIT y el COVID-19* . Obtenido de Organización Internacional de Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_739939.pdf

ONU. (2020). *El mundo laboral no puede ni debe ser igual que antes de la crisis.* Organización de Naciones Unidas: https://www.un.org/es/coronavirus/articles/world-work-cannot-and-should-not-look-same-after-crisis.

Oramas, L. (2020). Caso fortuito y fuerza mayor en tiempos de pandemia. *Revista Iuris Dictio,* 195-205. https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/view/1830/2201.

Peña, W., & Chiriboga, L. (2022). Los Despidos Intempestivos Post-Pandemia en la Ciudad de Machala. *Pol. Con. (Edición núm. 67) Vol. 7*, 1-22.

Pérez, A. (2021). *Un empleado público versus un empleado privado.* Obsbusiness: https://www.obsbusiness.school/blog/un-empleado-publico-versus-un-empleado-privado.

Ripani, L. (01 de 05 de 2022). *Impacto del COVID-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue?* Obtenido de Factor Trabajo: https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/

Robalino, J. (2020). *Ley de Apoyo Humanitario fue publicado en el Registro Oficial, este lunes.* Pichincha Comunicaciones: http://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/ley-de-apoyo-humanitario-fue-publicado-en-el-registro-oficial-este-lunes/.

Robalino, M. (2017). *El Contrato de Trabajo.* Derecho Ecuador: https://www.derechoecuador.com/el-contrato-de-trabajo.

Sánchez , M. (2017). *Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo.* Universidad Tecnológica de Pereira: https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf.

Sarango, J., & Vivanco, G. (2017). *El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidad de reformulación.* Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181.

Sinalín, D. (2021). *El despido intempestivo y su incidencia en la vulneración de los derechos de los trabajadores extranjeros.* [tesside Derecho, UNACH]: http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8292/1/5.-TESIS%20Diana%20Carolina%20Sinal%c3%adn%20Tixe-DER.pdf.

Storini, C., & Cisneros, C. (2021). Derechos y Covid-19. *Revista Reflexiones desde lo andino, 03*(04), 57-28.

UNHCR. (2021). *Derechos laborales.* ACNUR: https://help.unhcr.org/ecuador/bienvenido-a/educacion-salud-alimentacion-y-otros-servicios/trabajo-y-emprendimiento/derechos-laborales/.

UNICEF. (2021). *ENCOVID.* UNICEF Ecuador: https://www.unicef.org/ecuador/encovid.

Universidad de Navarra. (2022). *Revisiones sistemáticas: Ejemplos de criterios de inclusión y de exclusión.* Obtenido de Biblioguias: https://biblioguias.unav.edu/revisionessistematicas/criterios_de_inclusion_y_exclusion#:~:text=Los%20criterios%20de%20inclusi%C3%B3n%20y%20exclusi%C3%B3n%20establecen%20los,factores%20diferentes%20como%20criterios%20de%20inclusi%C3%B3n%20o%20exclusi%C3%B3

Valencia , H. (2017). *Legislación Ecuatoriana del Trabajo.* Editorial Universitaria.

Zamora, A. (2021). *Los derechos laborales de los trabajadores en el estado ecuatoriano - post pandemia.* [Tesis de Derecho, Universidad Técnica De Machala]: http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/17017/1/T-8733_ZAMORA%20VILLAMAR%20ADRIAN%20ALFONSO.pdf.

Zona Legal. (2023). *De los empleados privados.* Portal Jurídico: https://zonalegal.net/uploads/documento/De%20los%20empleados%20privados.pdf.

Anexos

Anexo 1. Encuesta dirigida a los trabajadores del sector privado que fueron afectados sus derechos laborales durante el año 2021.

1. ¿Usted cree que al despedirle en el año 2021 vulneraron de alguna forma sus derechos laborales, en la post pandemia?

Si ( )
No ( )

2. ¿Tenía usted firmado un contrato individual de trabajo?

Si ( )
No ( )

3. Por favor indique el tipo de empresa en la que trabajaba.

Hotel ( )
Restaurante ( )
Construcción ( )
Agricultura ( )
Ganadería ( )

4. ¿Cuánto tiempo trabajó en la empresa que le despidió?

3 años
De 3 a 6 años ( )
De 6 a 12 años ( )
Más de 12 años ( )

5. ¿Sabía usted que la LOAH aprobada en la emergencia sanitaria de la pandemia, señala que, se puede despedir bajo la causal de fuerza mayor o caso fortuito, solo en el caso de que la empresa pare totalmente sus actividades?

Si ( )
No ( )

6. ¿Conoce si la empresa continúa prestando sus servicios u actividades después de su despido?

Si ( )
No ( )

7. ¿Ha recibido usted alguna indemnización de la empresa cuando lo despidieron?

Si ( )
No ( )

8. ¿De qué forma le comunicaron su despido?

Correo electrónico ( )
Llamada telefónica ( )
Whatsapp ( )
Personalmente ( )
No hubo notificación previa ( )

9. ¿Aproximadamente a cuantos trabajadores despidieron en la misma fecha que a usted?

Entre 1 y 4 trabajadores ( )
Entre 5 y 10 trabajadores ( )
De 11 a 50 trabajadores ( )
Entre 51 y 250 trabajadores ( )

10. ¿Cree que la normativa en el Ecuador protege los derechos de los trabajadores del sector privado?

Si ( )
No ( )

11. ¿Ha recibido apoyo u orientación legal de Ministerio del Trabajo o de Defensoría del Pueblo?

Si ( )
No ( )

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 2. Encuesta dirigida a los especialistas en derecho laboral del cantón San Miguel.

Objetivo: Conocer como incidió la post pandemia en la afectación y vulneración de derechos laborales de los trabajadores del sector privado.

1. ¿Considera usted que continúa la inestabilidad laboral de los trabajadores del sector privado en la post pandemia?

Si ( )
No ( )

2. ¿Considera que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vulnero los derechos laborales en el año 2021?

Si ( )
No ( )

3. ¿En su criterio cuál cree que son las causas de la vulneración de los derechos de los trabajadores del sector privado en la post pandemia?

Desconocimiento de las leyes ( )
Abuso del empleador ( )
Mala interpretación de las leyes ( )
Todas las anteriores ( )
Ninguna de las anteriores ( )

4. ¿En su criterio cuál cree que fueron los derechos laborales más vulnerados en la post pandemia?

Reducción de salarios ( )
Despidos intempestivos ( )
Sobrecarga de tareas ( )

5. ¿Cree que aun en la post pandemia (cuando la economía ya se estaba recuperando), continúan vulnerando los derechos de los trabajadores del sector privado?

Si ( )
No ( )

6. ¿Cree que la terminación del contrato individual por caso fortuito, fuerza mayor vulnera los derechos laborales durante la post pandemia?

Si ( )
No ( )

7. Dentro de su experiencia en derecho laboral, ¿Cree usted que los trabajadores que fueron despedidos a casusa del artículo 169.6 del CT, debieron establecer una demanda judicial o un proceso ante el Ministerio del Trabajo?

Si ( )
No ( )

8. ¿Está de acuerdo que se debe garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores frente a los hechos considerados como caso fortuito o fuerza mayor durante la post pandemia?

Si ( )
No ( )

9. ¿Cree que se debe revisar la normativa para mejorar y facilitar las relaciones laborales posteriores a la pandemia?

Si ( )

No ( )

10. ¿Cree usted que el Ministerio del Trabajo y Defensoría Pública deben apoyar a los trabajadores del sector privado con capacitación acerca de la vulneración de sus derechos laborales?

Si ( )

No ( )

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3. Evidencias fotográficas de la realización de las encuestas

Realización de encuesta a Juez Especializado en Derecho Laboral.



Realización de encuestas a Defensores Públicos.



Realización de encuestas a Abogados en Libre Ejercicio.







Realización de encuestas a trabajadores de hoteles.



Realización de encuestas a trabajadores de restaurantes.



