

UNIVERSIDAD METROPOLITANA DEL ECUADOR



FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANIDADES Y EDUCACIÓN

CARRERA: DERECHO

SEDE QUITO

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA DEL
ECUADOR**

TÍTULO:

**LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LAS EMPRESAS A
RAÍZ DE LA PANDEMIA POR EL COVID 19 EN EL ECUADOR**

AUTOR:

JEAN CARLO MUÑOZ HIDALGO

TUTOR:

DR. JUAN GERARDO ÁVILA URDANETA

QUITO – 2023

CERTIFICACIÓN DEL ASESOR

Yo, Dr. Juan Gerardo Ávila U., en calidad de asesor del trabajo de titulación (Tesis) designado por disposición de la comisión de titulación de la carrera de Derecho de la Universidad Metropolitana. “UMET”, certifico que el señor: Jean Carlo Muñoz Hidalgo ha culminado el trabajo de investigación con el tema: “La Vulneración de los Derechos Laborales en las Empresas a Raíz de la Pandemia por EL Covid 19 en el Ecuador” quien ha cumplido con todos los requisitos legales exigidos.

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

Atentamente,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Juan Gerardo Ávila U.', written over a light blue circular stamp or watermark.

Dr. Juan Gerardo Ávila U.

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Jean Carlo Muñoz Hidalgo, estudiante de la Universidad Metropolitana del Ecuador “UMET”, carrera de derecho, declaro en forma libre y voluntaria que el presente trabajo de investigación que versa sobre el tema “La Vulneración de los Derechos Laborales en las Empresas a Raíz de la Pandemia por EL Covid 19 en el Ecuador” y las expresiones vertidas en la misma, son autoría del compareciente, las cuales se han realizado en base a recopilación bibliográfica, revistas, artículos, consultas de internet.

En consecuencia, asumo la responsabilidad de la originalidad de la misma y el cuidado al referirme a las fuentes bibliográficas respectivas para fundamentar el contenido expuesto.

Atentamente:

Jean Carlo Muñoz Hidalgo

C.C. 1723885677

Autor

CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

Yo, Jean Carlo Muñoz Hidalgo, en calidad de autor y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de investigación “La Vulneración de los Derechos Laborales en las Empresas a Raíz de la Pandemia por EL Covid 19 en el Ecuador, de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social de los Conocimientos, Creatividad e Innovación, cedo a favor de la Universidad Metropolitana del Ecuador una licencia gratuita e intransferible para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservo a mi favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo a la Universidad Metropolitana para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Declaro 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.

Jean Carlo Muñoz Hidalgo

C.C. 1723885677

DEDICATORIA

La culminación de vida estudiantil se la dedico con mucho amor a toda mi familia en primer lugar a mis padres Juan Carlos Muñoz Delgado quien ha sido un pilar muy importante en mi vida desde pequeño me ha enseñado que las cosas se las gana con esfuerzo y dedicación, me ha impartido consejos que me han servido en la vida cotidiana para ser un una excelente persona, a mi madrecita, Esthela del Pilar Hidalgo Samaniego que gracias a los valores y enseñanzas han hecho en mi un hombre honesto y bondadoso, la voz que siempre me hace recapacitar y seguir derecho, he aprendido de ella que las cosas se las gana jugando limpio y nunca perjudicando a nadie para destacar, a mis hermanas María del Pilar Muñoz, Carolina Muñoz, Priscila Muñoz que con sus consejos me han impulsado nunca claudicar y ser perseverante. Dedico con mucho amor a mi esposa Lissette Saa el mejor ser humano que he conocido, una persona intachable, leal y cariñosa que ha estado conmigo en los momentos más difíciles y he aprendido mucho de ella, a mis hijas Jeimy Muñoz la niña más inteligente que he conocido un ángel convertido en niña y el primer amor que puede tener un padre, mi primogénita siempre vas a tener un padre que se preocupe por ti, también dedico mis méritos a mi hija Chloe Muñoz aunque todavía eres una bebé sé que te vas a convertir en una persona que va a llegar muy lejos, voy a ser un ejemplo para ti y nunca te voy a desamparar, ustedes son mi motor, mis ganas de querer avanzar y crecer profesionalmente para que nuestro futuro sea lleno de éxitos y logros cumplidos

AGRADECIMIENTO

Agradezco de manera muy respetuosa al tutor de tesis el Dr. Juan Gerardo Ávila Urdaneta, que gracias a su guía y aporte académico han facilitado el desarrollo de este trabajo de titulación el cual estoy muy orgulloso de concluirlo, así también estoy muy agradecido con todos los profesores que durante mi carrera estudiantil aportaron a con sus conocimientos y enseñanza en largo camino del aprendizaje universitario.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|---|-----|
| CERTIFICACIÓN DEL ASESOR | I |
| CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN | II |
| CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR..... | III |
| DEDICATORIA | IV |
| AGRADECIMIENTO | V |
| ÍNDICE GENERAL | VI |
| RESÚMEN | IX |
| ABSTRACT..... | X |
| INTRODUCCIÓN | 1 |
| Situación Problemática | 3 |
| Formulación del Problema..... | 6 |
| Preguntas Científicas | 6 |
| CAPÍTULO I | 7 |
| 1. MARCO TEORICO..... | 7 |
| 1.1. Estado de Arte | 7 |
| 1.2. Fundamentación Contextual..... | 10 |
| 1.3. Fundamentación Legal | 13 |
| 1.3.1. Constitución de República del Ecuador | 13 |
| 1.3.2. Código de Trabajo..... | 15 |
| 1.3.3. Ley de Seguridad Social..... | 16 |
| 1.4. Fundamentación Teórica | 18 |
| 1.4.1. Definición de derecho laboral | 18 |
| 1.4.2. Principios generales de derecho laboral | 19 |
| 1.4.3. Relación Laboral | 29 |
| 1.4.4. Clase de trabajadores..... | 30 |
| 1.4.5. Empleador | 31 |
| 1.4.6. Trabajador | 32 |
| 1.4.7. Empleador como sujeto del derecho laboral | 33 |
| 1.4.8. Los trabajadores como principios de derecho laboral..... | 35 |
| 1.4.9. Definición Salarios..... | 39 |
| 1.4.10. Definición Liquidaciones | 40 |

| | |
|---|----|
| 1.4.11. Definición Indemnizaciones..... | 41 |
| 1.4.12. Ruptura de relación laboral | 42 |
| CAPÍTULO II..... | 49 |
| 2. MARCO METODOLÓGICO | 49 |
| 2.1. Enfoque mixto | 49 |
| 2.2. Nivel de investigación..... | 49 |
| 2.2.1. Nivel descriptivo | 49 |
| 2.3. Tipo de investigación | 50 |
| 2.3.1. Investigación socio-jurídica | 50 |
| 2.3.2. Investigación de campo..... | 50 |
| 2.3.3. Investigación bibliográfica..... | 51 |
| 2.4. Método de investigación | 52 |
| 2.4.1. Método analítico..... | 52 |
| 2.4.2. Método exegético jurídico..... | 53 |
| 2.5. Muestra..... | 53 |
| 2.6. Técnica de investigación aplicada..... | 53 |
| 2.6.1. Entrevista..... | 53 |
| 2.6.2. Aplicación de entrevistas | 54 |
| 2.6.3. Entrevistas a trabajadores..... | 55 |
| 2.6.4. Análisis de las entrevistas | 66 |
| 3. CAPÍTULO III..... | 71 |
| ANÁLISIS DE NORMATIVA LEGAL | 71 |
| 3.1. Antecedentes | 71 |
| 3.2. Medidas que adoptó en Ecuador en laboral a raíz de la pandemia | 71 |
| 3.3. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076..... | 72 |
| 3.4. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077..... | 73 |
| 3.5. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-081..... | 74 |
| 3.6. Ley Orgánica del Apoyo Humanitario | 75 |
| CONCLUSIONES | 78 |
| RECOMENDACIONES..... | 80 |
| BIBLIOGRAFÍA | 81 |

INDICE DE TABLAS

| | |
|---------------------------------------|----|
| Tabla 1. Entrevista Laboral N.1..... | 55 |
| Tabla 2. Entrevista Laboral N. 2..... | 56 |
| Tabla 3. Entrevista Laboral N. 3..... | 58 |
| Tabla 4. Entrevista Laboral N. 4..... | 59 |
| Tabla 5. Entrevista Laboral N. 5..... | 61 |
| Tabla 6. Entrevista Laboral N. 6..... | 62 |
| Tabla 7. Entrevista Laboral N. 7..... | 64 |

ÍNDICE DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Principio protector | 21 |
| Figura 2. Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales | 23 |
| Figura 3. Principio de la continuidad en la relación laboral..... | 25 |
| Figura 4. Principio de buena fe laboral | 29 |
| Figura 5. Obligaciones del empleador..... | 37 |
| Figura 6. Prohibiciones al empleador..... | 38 |
| Figura 7. Obligaciones del trabajador | 38 |
| Figura 8. Prohibiciones al trabajador | 39 |
| Figura 9. Concepto de ruptura laboral..... | 42 |
| Figura 10. Beneficios de la ruptura laboral | 43 |
| Figura 11. Tipos de ruptura laboral..... | 47 |

RESÚMEN

A raíz que comenzó la pandemia existieron muchos cambios en varios ámbitos, en lo que respecta a lo laboral a causa de la emergencia sanitaria una de las medidas para prevención y propagación del virus fue que tanto en empresas públicas y privadas adopten la modalidad de teletrabajo, estas medidas fueron interpuesta por parte del gobierno a manera de directrices para que las empresas y sus trabajadores no sean afectados en sus actividades.

En virtud de lo señalado el presente trabajado titulado “La vulneración de los derechos laborales en las empresas a raíz de la pandemia por la Covid 19 en el Ecuador”, este consta de tres capítulos los cuales fueron elaborados con la finalidad de investigar más sobre el tema. El primer capítulo denominado marco teórico cuenta con todo lo relacionado a los temas laborales tales como; derechos laborales y sus principios, relaciones laborales, definiciones como empleadores, trabajadores sus obligaciones y derechos, tipos de ruptura laboral y demás aportes de libros, estudios webs, y demás herramientas bibliográficas que brindan un aporte sustancial a presente trabajo investigativo de orden jurídico. El segundo capítulo se define de orden metodológico el cual se estableció las enfoque, tipos y métodos de investigación las cuales fueron fundamentales para determinar, analizar y recopilar la información, adición se planteó la aplicación de entrevistas a siete trabajadores del sector privado que presentaron problemas laborales durante la pandemia. Como último el tercer capítulo incluye un análisis de normativas legales adoptas como medidas en el ámbito laboral y como estas afectaron o no a los empleadores o trabajadores. Una vez concluido la presente investigación se incluyen conclusiones y recomendaciones del estudio efectuado.

Palabras claves: Vulneración de derechos, empleadores, trabajadores, derechos laborales.

ABSTRACT

As a result of the pandemic, there were many changes in various areas, in terms of work due to the health emergency, one of the measures for the prevention and spread of the virus was that both public and private companies adopt the teleworking modality, these measures were introduced by the government as guidelines so that companies and their workers are not affected in their activities.

By virtue of what is stated in the present work entitled "The violation of labor rights in companies as a result of the pandemic by Covid 19 in Ecuador", it consists of three chapters which were prepared with the purpose of investigating more about the theme. The first chapter called theoretical framework has everything related to labor issues such as labor rights and their principles, labor relations, definitions as employers, workers, their obligations and rights, types of labor breakdown and other contributions from books, web studies, and other bibliographical tools that provide a substantial contribution to this legal investigative work. The second chapter is defined in a methodological order which established the approach, types and research methods which were essential to determine, analyze and collect information, in addition, the application of interviews to five private sector workers who presented labor problems was proposed. during the pandemic. Finally, the third chapter includes an analysis of legal regulations adopted as measures in the workplace and how these affected employers or workers or not. Once the present investigation is concluded, conclusions and recommendations of the study carried out are included.

Keywords: Violation of rights, employers, workers, labor rights.

INTRODUCCIÓN

Según (Campoverde, 2022) señala que, como es de conocimiento mundial desde diciembre de 2019 apareció el Covid-19 en la ciudad de Wuhan, causando una alerta muy alta a nivel sanitario, este virus fue crecido de manera rápida propagándose de manera muy rápida, por lo cual el sé tuvieron que tomar medidas mucho más duras a partir del 30 de marzo de 2020, en donde ya no era algo de carácter de un solo estado si no se convirtió en un problema de salud mundial por lo que la Organización Mundial de la Salud declaró al Covid-19 como una enfermedad de orden pandémico, causando un conmoción social por los cambios y medias que los gobiernos tuvieron que adoptar para mitigar esta emergencia de salud pública.

Producto de los cambios que el mundo tuvo que enfrentar a causa de la pandemia por la Covid 19, estuvieron las medidas muy fuertes en lo sanitario, laboral y demás, acompañadas de cambios como fue el confinamiento obligatorio, y como medida extrema solo se permitía la circulación en base a parámetros establecidos por cada gobierno, de solo salir de las casas para lo estrictamente necesario, como por ejemplo para el abastecimiento de alimentos, acudir a los trabajos, los cuales los gobiernos daba autorización para su movilidad caso contrario debían acogerse a la modalidad de teletrabajo. En este sentido muchos problemas se fueron presentando en el orden laboral, ya que a medida que fueron pasando los días y lo meses en donde el encierro era obligatorio, muchas empresas empezaron a perder su poder adquisitivo, teniendo que tomar medidas extremas como los despedidos masivos de su personal.

El lugar de trabajo durante los primeros meses de la emergencia sanitaria de Covid19 se vio afectado de varias maneras. Por ejemplo, los trabajos se volvieron inestables, las personas trabajaron menos horas y sus salarios se redujeron. En algunos casos, incluso se produjeron despidos. Esto provocó una gran inestabilidad para miles de familias y provocó una gran pobreza.

Los últimos seis meses del año 2020 fue donde se evidencio las repercusiones que fue dejando las medidas adoptadas ha casusa de la emergencia sanitaria por la pandemia el cual tuvo un impacto significativo en la economía causando una fuerte crisis en el territorio ecuatoriano como en la mayoría de los países del mundo. Los casos más preocupantes a parte de las múltiple de muertes, fue los masivos despidos y la ola de desempleo los cuales en mucho de los casos

fueron despidos intempestivos y lo mismos que no fueron apegados a lo que a Ley estipula, afectando de manera negativamente a miles familias y vulnerando sus derechos laborales.

Durante el inicio de la crisis sanitaria e incluso hasta la actualidad hubo una serie de casos en los que los empresarios tomaron medidas que afectaron a sus trabajadores, entre las acciones tomadas fueron la reducción de la jornada laboral, reducción de salarios, exceso de cargas laborales con un sueldo paupérrimo y en el peor de los casos la terminación de sus contratos de trabajo, lo que ha provocado una ola de desempleo extrema que el gobierno actual está tratando de mitigar.

Por otro lado, el salario mínimo no se ha mantenido al ritmo de la inflación, muchas familias ecuatorianas luchan para llegar a fin de mes y satisfacer sus necesidades con un salario que no ayuda a cubrirlo. Esto es especialmente cierto para las familias de bajos ingresos, que a menudo tienen que tomar decisiones difíciles sobre qué comprar o cómo presupuestar su dinero. Esto ha causado una serie de problemas, algunos de los cuales son graves y han llevado a una disminución del nivel de vida de muchas familias.

En virtud de los antecedentes expuesto el presente trabajo de titulación pretende analizar de manera amplia la vulneración de los derechos laborales en las empresas a raíz de la pandemia por la COVID 19 en el Ecuador, y aportar con la indagación de información que permita comprender cual fue el panorama y las repercusiones que contrajo las reformas laborales adoptadas a causa de la emergencia sanitaria.

Adicional es necesario indicar el contenido de cada uno de los capítulos que se incluirán en el presente estudio, los cuales se detallan a continuación:

Dentro del capítulo I, se incluirá toda la información necesaria de carácter teórico, como definiciones, conceptos, tesis similares referentes al tema, los mismos que brindarán un aporte sustancial a la investigación.

Por otro lado, dentro del capítulo II se detallará metodología la cual constará de un enfoque de la investigación cualitativo, de tipo de descriptivo, documental e información relacionados al presente estudio.

Como último el capítulo III se analizará la vulneración de los derechos laborales en las empresas a raíz de la pandemia por la COVID 19 en el Ecuador.

Situación Problemática

Lamentablemente la llegada de la pandemia del COVID-19 avanzó a una velocidad vertiginosa, este virus ha expuesto las estructuras sociales, productivas entre otras mientras que con ello se desencadenó millones de contagios, muertes cifras dolorosas que los gobiernos han tenido que mitigar y dar solución.

En un informe de la Organización Internacional de Trabajo OIT referente a la problemática social laboral a raíz de la pandemia este señala:

El informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020) sobre “El trabajo y la Salud en tiempos de Covid-19. Mientras continúa la pandemia”, con fecha 07 de abril de 2020, señala que la paralización de las actividades laborales total o parcial han llegado a afectar a casi 2.700 millones de trabajadores, es decir del 81% de la fuerza de trabajo mundial. En su estudio ha evidenciado que en el segundo trimestre de 2020 existió una reducción del empleo de alrededor del 6,7%, lo que equivale a 195 millones de trabajadores a tiempo completo. La OIT estimó que “1.250 millones de trabajadores, esto es, el 38% de la población activa mundial, está empleado en sectores que hoy afrontan una grave caída de la producción y un alto riesgo de desplazamiento de la fuerza de trabajo”.

Entre los sectores más afectados al inicio de la pandemia figuran el comercio al por menor, servicio de comidas, alojamiento y las industrias manufactureras (Kohen, 2020).

Por otro lado, la Organización Internacional del Trabajo estima que entre 8,8 millones y 35 millones de personas en todo el mundo se verán afectadas por la pobreza laboral para 2020. Esta es una disminución de las estimaciones iniciales para 2020, que predijeron que 14 millones de personas se verían afectadas. El subempleo está aumentando a medida que el impacto económico del brote de virus conduce a recortes en las horas de trabajo y los salarios.

Esto ha llevado a que muchas personas no puedan encontrar trabajo, y que otras se encuentren luchando para llegar a cada fin de mes cubriendo sus necesidades básicas.

En otro análisis efectuado en “El trabajo y salud en tiempos de COVID 19 mientras continúa la pandemia” señala con respecto a la situación laboral mundial en América Latina y Caribe se proyectó que:

Las proyecciones también anticipan un importante deterioro de los indicadores laborales en 2020. Las proyecciones de la CEPAL señalan que la tasa de desempleo se ubicaría en torno al 11,5%,

un aumento de 3,4 puntos porcentuales respecto al nivel de 2019 (8,1%). Así, el número de desempleados de la región llegaría a 37,7 millones, lo que implicaría un aumento cercano a 11,6 millones con respecto al nivel de 2019 (26,1 millones de desempleados). Estas proyecciones suponen que el número de ocupados caería cerca del 2,4% con respecto al nivel de 2019. Los países del Caribe sufrirían una caída mayor debido a que, en muchos de ellos, el sector del turismo es fuente de más del 50% del empleo.

Estas cifras son significativamente mayores a las que se dieron durante la crisis financiera mundial, cuando la tasa de desempleo de la región se incrementó del 6,7% en 2008 al 7,3% en 2009 (0,6 puntos porcentuales). La alta tasa de informalidad laboral de la región hace a los trabajadores muy vulnerables a los efectos de la pandemia y a las medidas para enfrentarla (Kohen, 2020).

Con respecto a los Estados Unidos en el año 2020, la pandemia provocó que un número significativo de estadounidenses buscaran aplicar los beneficios que tienen por desempleo. Los cual según los expertos esto podría desencadenar en una tasa de desempleo de casi el 18% en el corto plazo.

Por otra parte, en el año 2020, a raíz que se decretó el estado de emergencia a causa de pandemia por la COVID 19 por el presidente ecuatoriano de turno en ese año el licenciado Lenin Moreno emitido el decreto ejecutivo con N. 1017 el 16 de marzo 2020 con acuerdo N. 0126-2020 mediante el cual se anunció la declaratoria de Estado de excepción mismo que consistía en la restricción de libre movilidad a nivel nacional, por otro lado, dentro de la medidas adoptadas estaba que los funcionarios del gobierno tenían que acatar las disposiciones dispuestas por este.

Una medida adicional implementada en a causa de la emergencia sanitaria fue la aplicación obligatoria tanto en empresas públicas y privadas de trabajar bajo la modalidad de teletrabajo en donde las empresas serían las encargadas de adoptar los procesos adecuados para que esta modalidad laborar surja efecto y no afecte al desempeño de los trabajadores, ni a los servicios para el público en general.

En tal virtud la crisis sanitaria también afecto a los ecuatorianos de acuerdo con un estudio efectuado por la revista El País la cual señaló:

El parón productivo que afrontó la economía del país durante más de dos meses y que aún avanza lentamente con un proceso de reactivación a medias iniciado a finales de mayo se ha traducido en

un significativo desgaste del mercado laboral. El 83 % de la fuerza de trabajo está desempleada o en la precariedad. Según las estadísticas oficiales, solo el 17 % de la población económicamente activa tiene un trabajo que cumple los requisitos mínimos legales.

En diciembre del año pasado, Ecuador tenía 311.000 desempleados de un total de ocho millones de ciudadanos en edad y con vocación de trabajar. Los trabajadores adecuados, categorizados así por el Instituto de Estadísticas y Censos ecuatoriano cuando el sueldo y la jornada de trabajo respetan lo exigido por la ley, superaban entonces los 3,1 millones. Medio año y una pandemia después el desgaste laboral es tan evidente que no queda empañado ni siquiera por la dificultad de recabar estadísticas ni el cambio de metodología. De encuestas presenciales con 227 preguntas, a llamadas telefónicas de solo 81. Las comparaciones “deben ser tomadas como referencias”, recomienda la autoridad, lo que no difumina el salto al 13,3 % del desempleo que, durante 13 años, se ha mantenido en torno al 5 % de la población económicamente activa de Ecuador (España, 2020).

De acuerdo con los problemas mencionados en la indagación efectuada anteriormente estos son indicativos de cómo se presentó la situación mundial actual, la tasa de desempleo en el Ecuador se mantiene sin cambios a causa de los despidos masivos. Esto probablemente se deba al hecho de que muchos de estos despidos fueron ilegales y deberían analizarse legalmente para determinar hasta qué punto se violaron los derechos ciudadanos.

Objetivos General

Analizar la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores y como estos fueron violentados a raíz de la pandemia por la COVID 19 en el Ecuador.

Objetivos específicos

1. Fundamentar teóricamente los derechos laborales que protegen a los trabajadores.
2. Establecer las problemáticas jurídicas y laboral que limitaron las relaciones laborales virtuales.
3. Analizar la normativa legal en materia laboral adoptada durante la crisis sanitaria y como esta afectó y vulneró los derechos de los trabajadores.

Formulación del Problema

¿Como afecto la vulneración los derechos laborales en las empresas a raíz de la pandemia por la COVID 19 en el Ecuador?

Preguntas Científicas

1. ¿Qué normativa legal el Estado Ecuatoriano aplico en orden legal con respecto al ámbito laboral a raíz de la crisis sanitaria?
2. ¿Qué tipo de medidas adoptaron otros gobiernos para aplacar la crisis laboral a causa de la pandemia por el Covid-19?
3. ¿De qué manera afectos las medidas adoptadas por el gobierno de Ecuador en el 2020 en los trabajadores?

CAPÍTULO I

1. MARCO TEORICO

1.1. Estado de Arte

Para el presente estudio investigativo denominado “La vulneración de los derechos laborales en las empresas a raíz de la pandemia por la Covid 19 en el Ecuador”, se considera necesario tomar como referencia estudios similares como aporte de la investigación:

En un estudio realizado por (Campoverde, 2022) de la Universidad Tecnológica Indoamérica denominado “En los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19”, este considera las siguientes conclusiones:

Para ayudar a las personas durante la pandemia, el gobierno hizo una ley llamada Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Algunas personas piensan que la ley no hace lo suficiente para ayudar a las personas a conservar sus trabajos.

La Ley de Apoyo Humanitario no se ha desarrollado de manera progresiva, a través de normas, jurisprudencia y políticas públicas, sino a través de un decreto de urgencia. Por ello, no puede tener jerarquía superior a la Constitución, que es la norma suprema de todo ordenamiento jurídico. Por lo tanto, deben eliminarse los artículos que atenten contra los derechos del trabajador.

La Ley de Apoyo Humanitario conduce a la precarización de las relaciones laborales, algo que está prohibido por la Constitución. El emergente contrato especial es discriminatorio porque impone la voluntad del empleador sobre el trabajador, convirtiéndolo en un contrato unilateral.

A pesar de la difícil situación que atravesaban los ecuatorianos durante la pandemia, muchos aceptaron la Ley de Apoyo Humanitario, que les permitió atender sus necesidades, a pesar de que sus derechos fueron vulnerados. Del 30 de octubre de 2020 al 1 de abril de 2021 se firmaron un total de 4.986 contratos para el sector productivo, para jóvenes en el área de turismo cultural y para el emprendimiento. Del 22 de junio de 2020 al 1 de abril de 2021 se firmaron 4.843 convenios de conservación de fuentes de trabajo y 57.793 contratos individuales (Campoverde, 2022).

Por otro lado, en un segundo estudio de (Cabezas, 2020) denominado “El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia”, dentro de sus conclusiones señala las siguientes:

La economía ecuatoriana ya venía sintiendo los efectos de no poder seguirle el paso a la avanzada y vanguardista normativa laboral. Una y otra vez, se siguió la premisa de que las normas podían cambiar la realidad económica: se eliminó la tercerización laboral, considerada indigna para los trabajadores. También se suprimió el contrato por horas, pues en los ojos del Estado ese trabajo no era suficientemente garantista. Se suprimieron la mayoría de las formas de contratación laboral que no fueren a término indefinido, la contratación con terceros prácticamente se anuló, las indemnizaciones por terminación se radicalizaron y, finalmente, en 2015 se eliminó el contrato a plazo fijo. Con la llegada de la pandemia, Ecuador empezó a sentir los estragos de una normativa que no se compadece con la realidad económica del país y que no da espacio de movimiento. Paradójicamente, la rigidez resultó el mayor obstáculo para la preservación y creación del empleo, pues, así como un edificio debe ser flexible para que frente a un terremoto no colapse, el sistema normativo laboral, tan dependiente de la economía, debe ser versátil para mantener los puestos de trabajo y, con ello, la estabilidad financiera de los trabajadores (Cabezas, 2020).

El Gobierno se vio obligado a tomar medidas poco ortodoxas pero necesarias para paliar los efectos de la parálisis provocada por la falta de un ordenamiento jurídico que permitiera alternativas legales para enfrentar la crisis sanitaria. En general, la reducción de la jornada laboral hasta en un 25% fue positiva en términos de aliviar las cargas salariales, proteger el empleo y mantener los ingresos económicos de los empleados, todo lo cual es fundamental en tiempos de crisis. Sin embargo, suspender la jornada laboral no fue de mucha utilidad, ya que colocaba a los empleadores en una situación irracional: no había trabajo, pero aún había remuneraciones.

En un estudio realizado por (Machado, Mainato, & Nuñez, 2020) denominado “Vulneración de los derechos laborales como consecuencia de la pandemia Covid 19” cita dentro de sus conclusiones las siguientes:

El Gobierno debe prestar apoyo inmediato a las personas más afectadas que no cuentan con un trabajo que sirva como sustento familiar, en momentos emergentes como el de la pandemia del Covid-19 debería constituirse dentro de la normativa vigente para evitar que se violente derechos constitucionales como es el derecho al trabajo y al buen vivir, en cuanto al tema de investigación

aún se observan las consecuencias de la crisis económica que está dejando la pandemia ya que por evitar la propagación del virus todas las empresas paralizaron su producción, en virtud de aquello perdieron liquidez y ya no pueden cumplir con los pagos de sus trabajadores, tanto las empresas como los trabajadores pagan las consecuencias de esta crisis económica a nivel mundial ocasionada por la pandemia, por lo cual el gobierno central debía tener un fondo destinado para emergencias para este caso serviría como apoyo a las empresas y a los trabajadores por medio de un seguro de emergencia obligatorio el que hubiera cubierto el tiempo de paralización de las empresas evitar (Machado, Mainato, & Nuñez, 2020).

Es necesario plantear iniciativas de apoyo a los trabajadores y empresas formales para evitar que la crisis los vuelva a sumergir en la informalidad. Esto se puede hacer mediante la asignación de recursos públicos para apoyar el empleo y los ingresos de los trabajadores. Las ayudas financieras y no financieras deben brindarse estratégicamente para contribuir con las empresas a preservar y crear nuevas plazas de trabajos, esto reduciría el porcentaje de desempleo en nuestro país (Machado, Mainato, & Nuñez, 2020).

Es fundamental establecer un clima de confianza y compañerismo entre las partes involucradas en el diálogo social para aplicar de manera efectiva las medidas necesarias para enfrentar el brote de Covid-19 y sus efectos. El debido respeto y uso de los mecanismos de diálogo social es también una forma de inculcar resiliencia y compromiso en empleadores y trabajadores para adoptar las medidas adecuadas, como un acuerdo transaccional en materia laboral, para que no se perjudique a los trabajadores ni a los empleadores.

La situación a la que nos enfrentamos con la pandemia a causa de la Covid 19 afectó desde sus inicios y aún en la actualidad a toda la sociedad a nivel mundial está enfermedad ocasionó un total dentro de lo sanitario por un lado por el sin número de enfermos así como las innumerables muertes, este caso que tomo de sorpresa a todos los gobiernos ya tuvieron que enfrentar grandes retos en todos los sentidos, y optando por tomar las mejores decisiones en el caso del Ecuador, este con la finalidad de aplacar la dura realidad de desempleados y en virtud de proteger los intereses de la ciudadanos la Ley Humanitaria pretendía que esta los beneficie por medio de figuras laborales creadas para la protección de estos, y en ella también se incluye la reactivación económica, lo cual se ha ido recuperando de manera paulatina.

Como se puede evidenciar de acuerdo con los estudios citados, es importante señalar que los tres estudios concuerdan que a raíz de la crisis sanitaria surgieron muchos inconvenientes de

orden laboral y que lamentablemente el Estado desprotegió a los trabajadores a los cuales tanto empresas privadas como públicas los desvincularon de manera masiva y sin importar la situación mundial que aquejaba a partir del año 2020, un sin número de demandas por parte de los afectados fueron interpuestas al el Ministerio de Trabajo en los meses más críticos de los inicios de la pandemia, en donde se evidencio largas filas en esta cartera de Estado por las olas de despidos y muchos de los cuales alegaban que sus desvinculaciones las efectuaron de manera ilegal en algunos de los casos, otros alegando que no se les ha cancelado sus respectivos haberes como liquidaciones, indemnizaciones en base a lo dispuesto por la Ley, vulnerando así sus derechos laborales.

Con respecto a las cifras altas de ciudadanos que se quedaron sin un empleo digno a partir de la crisis por la pandemia de la Covid 19, problemática social no solo que afecto a los ciudadanos ecuatorianos sino también a nivel mundial esta problemática ha ocasionado que lamentablemente en muchos países se agudice la pobreza por la falta de empleo, por otro esta las acciones que los gobierno han implementado como medida para la reactivación económica sea efectiva, lo cual aún no se logra cumplir ya que los índices de desempleos siguen altos.

1.2.Fundamentación Contextual

El presente trabajo de titulación se ha considerado necesario dentro de la fundamentación contextual el incluir estudios referentes al tema con la finalidad que aporte al estudio propuesto los mismos que se detallan a continuación:

Según (Weller, 2020) señala que; la pandemia de COVID-19 ha provocado una crisis entre los más fuertes está en sector salud y muchos otros, incluidos el comercio, los servicios turísticos, la fabricación y más. Se ha pronosticado que esta crisis ha provocado una ola de despidos en el sector agrícola. Los que se dedican al sector agropecuarios tienen trabajadores por cuenta propia suelen ser los más afectados por los cambios brusco en la economía. Por otro lado, están los trabajadores que lo hacen de manera independiente los cuales también la pandemia los afecto por el tipo de trabajo que realizan siendo estos de manera informal.

Están también aquellos que a pesar de tener una relación laboral ha existido los casos donde han abusado de la crisis sanitaria, y se han aprovechado y vulnerado sus derechos como; con la no cancelación de sus salarios a tiempo, con reducción de horas de trabajo o el otro caso aumento de horas, lo cual se entiende como abuso laboral por parte de los empleadores.

De acuerdo con lo definido por la OIT ha estimado para América Latina y el Caribe en su conjunto, una pérdida de 10,3% de las horas de trabajo para el segundo trimestre del año lo que corresponde a 25 millones de empleos a tiempo completo equivalentes (de 40 horas por semana) (OIT, 2020). El Banco Interamericano de Desarrollo (2020) estima que, en diferentes escenarios sobre la duración y profundidad de la crisis, se perderían entre 4,4% y 14,8% de los empleos formales de la región (Altamirano, Azuara y González, 2020). Finalmente, la CEPAL proyecta que, en el promedio del año, la tasa de desempleo se ubicará en 11,5%, unos 3,4 puntos porcentuales por encima del nivel de 2019, lo que refleja un aumento en unos 11,6 millones del número de personas desocupadas (Weller, 2020).

En otro estudio denominado “Impacto del COVID 19 en el mercado laboral” hace referencia a como se ha comportado los sectores laborales y como estos ha impactado en la economía de los países, este señala lo siguiente:

Más de 31 millones de empleos perdidos no pasan desapercibidos. En los mercados laborales, los efectos económicos del COVID-19, la enfermedad causada por el coronavirus SARS-CoV-2 que ya cuenta más de 68 millones de contagios en la región, han sido más que palpables. Los vimos, los vivimos y siguen presentes a pesar de algunas señales de recuperación económica entre 2021 y 2022 que están lejos de ser óptimas. Se perdieron muchos empleos, se trabajaron menos horas, se generaron menos ingresos, y eso afectó a la economía mundial y a los mercados financieros. Pero, además, los problemas estructurales preexistentes, como la baja productividad, la informalidad laboral y las brechas de género, se profundizaron. Las consecuencias fueron globales, afectando el mercado en EE. UU (Estados Unidos), Reino Unido y en muchos países del continente asiático. En México específicamente observamos que la tasa de informalidad, aun cuando es hoy más baja que antes de la crisis económica, sigue siendo alta en comparación con otros países de la región con PIB per cápita similares. Y es que la informalidad cayó radicalmente en toda la región durante la crisis sanitaria, pero eso no se tradujo en mayor formalidad. A diferencia de otras crisis, la pandemia del COVID-19 redujo tanto el empleo formal como el informal. Y mientras en crisis previas la informalidad había reaccionado de manera contra cíclica, aumentando mientras el empleo formal caía, en esta ocasión, en buena medida por las medidas de confinamiento, no fue así. Esto significó que muchos en la región se vieron sin posibilidades de generar ingresos. De otro lado, en México, los salarios aún no recuperan sus niveles previos a la crisis, y aunque efectivamente están mejor que en todo el periodo 2009 a 2018, la productividad del país ha caído con fuerza. Del cuarto trimestre de 2017 al cuarto trimestre de 2021, la productividad laboral decreció en 8.1%, y se encuentra hoy por debajo de su nivel en 2005. La

crisis también representó un retroceso importante en la igualdad de género en el mercado laboral. Estimamos que en septiembre de 2021 el déficit del empleo femenino en México debido a la crisis fue de 9.1%, versus solo 2.2% en el empleo masculino (Ripani, 2022).

Por otro lado, en el estudio de (Cabezas, 2020) de la Universidad San Francisco de Quito titulado “El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia” señal dentro de conclusiones que:

Si los diversos actores de la economía solo habrían tenido disponible las normas del Código del Trabajo para enfrentar la pandemia, seguramente los estragos habrían sido exponencialmente superiores, pues el orden laboral ecuatoriano carece de elasticidad para hacer frente a los retos de una crisis de la raigambre de la que enfrentamos. Un sistema normativo que opera en un sector de tal sensibilidad frente a la volatilidad económica como el laboral debe ser, por excelencia, flexible, para adaptarse a los cambios y precaver el mal mayor: la pérdida de empleos y de ingresos permanente de los trabajadores. En efecto, el paradigma de que la rigidez de los modelos normativos es una garantía para la preservación del trabajo es altamente discutible. Esto, toda vez que el empleo actúa como un agente de la economía real que, si carece de medios de pago o de condiciones para producir y si, además, no tiene opciones dúctiles para mantenerse, el razonamiento lógico será terminar la relación de trabajo. Por consiguiente, el orden laboral debería mantener un esquema regulatorio rígido en condiciones normales, pero flexible ante un cambio fundamental de circunstancias como el que hemos vivido. La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario que representa un nuevo paradigma en el derecho laboral ecuatoriano, tanto en lo positivo como en lo negativo. En lo primero, la autorización de celebrar convenios para modificar aspectos económicos de la relación laboral es un paso importante para que las partes puedan configurar nuevas condiciones que permitan la subsistencia del contrato de trabajo. A la vez, es un aliciente para las empresas que, seguramente, permitirá preservar empleos y reactivar la producción. Por su parte, el nuevo contrato a plazo fijo y la reducción de la jornada laboral por fuerza mayor es un paso importante para crear nuevas fuentes de empleo en un periodo de imprevisión. En lo negativo, fundamentalmente encontramos la inentendible disposición interpretativa del numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo. No solo vulnera directamente el derecho fundamental a la seguridad jurídica, sino que, transfigura una institución clásica cuyo objetivo es la preservación de las fuentes de actividad económica y, a la larga, del propio empleo (Cabezas, 2020).

Con respecto a la fundamentación contextual en los estudios efectuados por medio de revista nacionales e internacionales, estudios que se basan en analizar el impacto socio económico que ha ido dejando la pandemia a causa de la COVID 19, demuestran el impacto que este ha ido desencadenando, hecho que se refleja en muchos países en donde los índices de personas que perdieron sus empleos es alto en los meses más duros de pandemia; con respecto a los ingresos mensuales de los ciudadanos han disminuido lo cual ha ocasionado una desesperación por parte de los gobiernos los cuales a pesar de las acciones que toman aún se enfrentan a grandes retos por aun mitigar y creas plazas laborales para recuperar un equilibrio social.

En el caso puntual del Ecuador el gobierno de turno adopto como medida para recupera la economía del país y a su vez proteger los derechos laborales de ciudadano la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, que dentro de sus principales objetivos estaba el preservar los empleos de los ciudadanos, sin embargo esta normativa conlleva a varios aspecto positivo y negativos, ya que dentro de los cambio que la empresa podían adoptar es la modificación de la figura contractual con sus empleados con reducción de horas y salario, hecho que por el lado de los trabajadores creo un descontento y hasta cierto punto lo denominan una vulneración a sus derechos.

1.3. Fundamentación Legal

En referencia a la fundamentación legal a continuación se incluye la normativa relacionada con los derechos de los trabajadores:

1.3.1. Constitución de República del Ecuador

Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos: (...) 6. Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

(...) Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.
6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.
7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores.
8. El Estado estimulará la creación de organizaciones de los trabajadores, y empleadores, de acuerdo con la ley; y promoverá su funcionamiento democrático, participativo y transparente con alternabilidad en la dirección.
9. Para todos los efectos de la relación laboral en las instituciones del Estado, el sector laboral estará representado por una sola organización.
10. Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Uno de los propósitos primordiales de la carta magna ecuatoriana es el velar por los intereses de los ciudadanos y velar por sus derechos fundamentales, los cuales están dados por una vida digna con derecho como; derechos a los alimentos, derechos a los servicios básicos, derecho a una educación digna y así también que estos ciudadanos puedan laborar de manera justa, libre y velando por sus derechos e intereses en donde las empresas no vulneren sus derechos para lo cual dicha constitución los detalla de manera adecuada y pertinente.

El gobierno es el encargado de garantizar y velar por lo interés de los ciudadanos, uno de estos es el promover e impulsar la economía del país y por este intermedio general plazas de trabajo que a su vez serán aporte para cualquier reactivación económica, el tener empleos dignos beneficia y aporta a la estabilidad de los países por la dinámica financiera, de ahí que la carta magna ecuatoriana vela por los derechos de los trabajadores desde su integridad tales como un ambiente de trabajo digno, la salud y la igualdad de una remuneración acorde a sus horas trabajadas.

Los trabajadores también a su propio beneficio, libre y voluntaria podrán optar por la creación de sindicatos los cuales estarán a favor de los beneficios de los empleados en donde se

velará los intereses y beneficios de estos y si es posible tratar de mejorar las condiciones de vida de sus afiliados.

1.3.2. Código de Trabajo

Los derechos de los trabajadores están amparados en base a lo dispuesto en Código de Trabajo bajo los siguientes aspectos:

Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación. - El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

Art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario.

(...) Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.

(...) Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

(...) Art. 79.- Igualdad de remuneración. - A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.

Art. 80.- Salario y sueldo. - Salario es el estipendio que paga el empleador al obrero en virtud del contrato de trabajo; y sueldo, la remuneración que por igual concepto corresponde al empleado. El salario se paga por jornadas de labor y en tal caso se llama jornal; por unidades de obra o por tareas. El sueldo, por meses, sin suprimir los días no laborables (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

Con respecto al Código de Trabajo es importante señalar de acuerdo a los artículos citados que; las relaciones laborales están diseñadas para que cada individuo decida y opten por la manera contractual que mejor le convenga en base a sus intereses la misma como bien lo indica

en el artículo 3 de esta normativa, en donde todo ciudadano está en sus derechos de percibir una remuneración acorde al trabajo que efectúa y bajo una figura contractual definida.

Por otro lado, está el hecho que los derechos de los trabajadores son irrenunciables, estos significan que todo ciudadano está protegido por lo dispuesto y señalado tanto en lo que dicta la Constitución de la República del Ecuador, así como las diferentes normativas laborales de nuestro país. En tal virtud las figuras laborales están dadas por los contratos individuales en donde las partes es decir empleador y trabajador acatan lo definido y acordado en ellos, tales como la fijación del salario a percibir, las horas y días a laborar, los respectivos días de descanso, esto enmarcado y bajo lo dispuesto por la ley.

Así también es importante abordar lo relacionado a jornada laboral este tema es muy complejo en virtud que muchos trabajadores se afectados por la falta de cumplimiento de las horas de trabajo las cual suelen ser superiores a las estipuladas en sus contratos y en lo previsto en las normativas vigentes, es virtud de esto de existir jornada extra laborada en trabajador esta la obligación de exigir un pago extra y hacer uso de lo aparado en la ley, sin que esta cause perjuicios a su figura contractual, es decir la compensación económica por la horas de trabajo debe de ser igual a horas laboradas.

1.3.3. Ley de Seguridad Social

Con respecto a la Ley de Seguridad Social esta estipula tanto para los trabajadores y empleadores los mismos que se entran definidos en los siguientes apartados que se citan a continuación:

Art. 2.- Sujetos de protección. - Son sujetos "obligados a solicitar la protección" del Seguro General Obligatorio, en calidad de afiliados, todas las personas que perciben ingresos por la ejecución de una obra o la prestación de un servicio físico o intelectual, con relación laboral o sin ella; en particular: a. El trabajador en relación de dependencia; b. El trabajador autónomo; c. El profesional en libre ejercicio; d. El administrador o patrono de un negocio; e. El dueño de una empresa unipersonal; f. El menor trabajador independiente; y, g. Los demás asegurados obligados al régimen del Seguro General Obligatorio en virtud de leyes y decretos especiales (Ecuador, Congreso Nacional, 2001).

Art. 9.- Definiciones. - Para los efectos de la protección del Seguro General Obligatorio: a. Es trabajador en relación de dependencia el empleado, obrero, servidor público, y toda persona que presta un servicio o ejecuta una obra, mediante un contrato de trabajo o un poder especial o en

virtud de un nombramiento extendido legalmente, y percibe un sueldo o salario, cualquiera sea la naturaleza del servicio o la obra, el lugar de trabajo, la duración de la jornada laboral y el plazo del contrato o poder especial o nombramiento; b. Es trabajador autónomo toda persona que ejerce un oficio o ejecuta una obra o realiza regularmente una actividad económica, sin relación de dependencia, y percibe un ingreso en forma de honorarios, comisiones, participaciones, beneficios u otra retribución distinta al sueldo o salario (Ecuador, Congreso Nacional, 2001).

Art. 83.- Derecho del empleador para descontar aportes al trabajador. - Sin perjuicio de las obligaciones patronales correspondientes, el patrono tiene derecho a descontar a los afiliados, al efectuar los pagos de sueldos y salarios, el valor de los aportes personales, el de los descuentos por otros conceptos que el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social ordenare, y el de las multas que éste impusiere a sus afiliados. Si el patrono no ha hecho uso del derecho a descontar los aportes personales, al efectuar el pago de sueldos y salarios, podrá ejercerlo en el pago siguiente o subsiguiente, como plazo máximo. Si no lo hiciere, esos aportes personales quedarán también de cargo del patrono, sin derecho a reembolso (Ecuador, Congreso Nacional, 2001).

La Ley de Seguridad Social es una normativa de mucha relevancia que abarca muchos ámbitos tanto para los trabajadores como empleadores, el seguro social es un servicio público en beneficio de sus afiliados, en donde por medio de las aportaciones mensuales sean estas de carácter personal o medio de relación de dependencia en ciudadano goza de los servicios de salud, con sus aportaciones pueden acceder a préstamos tantos quirografarios e hipotecarios, así también en base a los años de aportaciones pueden percibir un jubilación digna acorde a los salarios que recibió durante su vida laboral.

El seguro social por medio de su ley pretende que todos aquellos trabajadores que estén bajo una figura contractual de relación de dependencia gocen de sus beneficios, para que esto tenga procedencia los empleadores de manera obligatoria deben descontar a sus trabajadores el porcentaje establecido por ley de sus salarios y ser cancelados de manera mensual al seguro social, en el caso no efectuarlos el patrono incurrirá en multas que deben de ser asumidas por este y más no por sus empleados.

Los derechos laborales están estipulados tanto en normativas nacionales e internacionales, para el caso de la República del Ecuador en la Constitución estipula todo lo concerniente al ámbito laboral, así también todo lo relacionado a la seguridad social y las

obligaciones y derechos tanto de los empleadores como de los trabajadores, lo cuales tienen derecho a ser asegurados y a gozar de todo lo que señala esta Ley.

Por otro lado, esta lo dispuesto en el Código de Trabajo normativa en la cual estipula las modalidades laborales y las respectivas condiciones, una de estas son una remuneración justa y en base a la ley acorde a los beneficios de ley, así también aun horario digno que no cause ningún perjuicio al trabajador, para marcar una obligación laboral deberá existir un contrato escrito en el cual conste todas las condiciones laborales, entre otras estipuladas en esta normativa.

1.4. Fundamentación Teórica

1.4.1. Definición de derecho laboral

Según (López, 2016) señala que derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad El trabajo expande su importancia al ámbito económico, social y político, de ahí la necesidad de que bajo la lupa de los derechos humanos se desenvuelva, pues sólo a través de la observancia de estos derechos humanos laborales se asegura que quienes tengan trabajo gocen de los beneficios de los derechos fundamentales de la persona que labora, para que lo realice con dignidad y que los valores de igualdad de trabajo, de igualdad de salario, de igualdad de género y sin discriminación alguna sean plenamente respetados. El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. El derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo.

Por otro lado, (Perez & Merino, 2021) manifiesta con respecto al derecho laboral lo siguiente:

El derecho laboral entiende al trabajo como aquella actividad que un individuo desarrolla con el objetivo de transformar el mundo exterior, y mediante la cual obtiene los medios materiales o bienes económicos para su subsistencia. Es importante determinar que varias son las fuentes de las que bebe el citado derecho laboral para desarrollarse y establecer la justicia que se estima pertinente. En concreto, se establece que entre aquellas destacan la Constitución, los contratos de trabajo, los tratados internacionales existentes, la ley o los reglamentos.

Esto supone que el derecho laboral se basa en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica (Perez & Merino, 2021).

La ley señala que, frente a las muchas normas diferentes que existen, se aplicarán las reglas que mejor convengan a cada trabajador. Esto se llama el "principio protector". Es uno de los principios más importantes del derecho laboral, pero no se puede ignorar que la ley también se basa en otros principios, como el principio de razonabilidad. Esto dice que tanto el empleador como el trabajador actuarán razonablemente para proteger los derechos y deberes de cada uno.

1.4.2. Principios generales de derecho laboral

Los principios del derecho son la raíz de las normas jurídicas, que se basan en el respeto de todo ciudadano en el cual todo trabajador está amparado en base a todas las normativas vigentes que protegen a estos. La aplicación de estos principios por parte de legisladores, jueces y juristas ayudar a comprender mejor una norma jurídica cuando existen lagunas legales para que se pueda actuar conforme a derecho ya quien más convenga.

(Lalanne, 2015) Señala que los principios del derecho laboral son el fundamento de las demás normas e instituciones jurídicas que lo integran, ya que con estas tanto los empleadores como trabajadores les permite a estos; ampararse para hacer uso de sus derechos y demás requerimientos que se presenten. En los principios de derecho en cambio, encontramos fuentes de legitimidad, fuentes de validez e incluso razón de ser de las leyes y normas positivas. En virtud de lo señalado el derecho de trabajo cuenta con sus propios principios los cuales se considera necesario incluirlos en el presente estudio a continuación:

1. Principio protector

Sin menoscabo de la idéntica jerarquía axiológica de los principios, el principio protector es considerado como esencial o imprescindible para el Derecho del Trabajo, ya que se origina en la “desigualdad inherente a la relación de trabajo, que determina que haya una parte fuerte el empleador, plétórica de poderes, y otra parte débil el trabajador, cargada de deberes”. Haciendo suyo el pensamiento de Plá Rodríguez, Pasco Cosmópolis afirma que sin este principio el Derecho del Trabajo perdería su alma y su razón de ser ya que “constituye el núcleo central y básico del sistema. Si bien el principio obedece al deber de respeto erga omnes que nace de la igual dignidad humana, en este caso se ordena directamente a proteger los derechos de una persona que, mediante la celebración del contrato de trabajo, voluntariamente se pone en una posición de subordinación

y dependencia económica, jurídica y fáctica frente a otra. El Derecho, ante esta realidad “genera una desigualdad de signo inverso, un derecho deliberadamente desigualado que atribuya privilegios al débil al tiempo de limitar las atribuciones del fuerte, poniendo “fin al absolutismo patronal (Pacheco, 2015).

El derecho laboral se basa en el principio protector de los trabajadores estos deben recibir un trato justo y proteger sus derechos. Es una parte importante de la protección de los trabajadores que ayuda a aprovechar al máximo su empleo.

Las tres reglas del principio protector

Con respecto al principio protector de este se deriva las tres reglas más importantes cuales se considera útil su investigación las mismas que citan a continuación para su mejor comprensión:

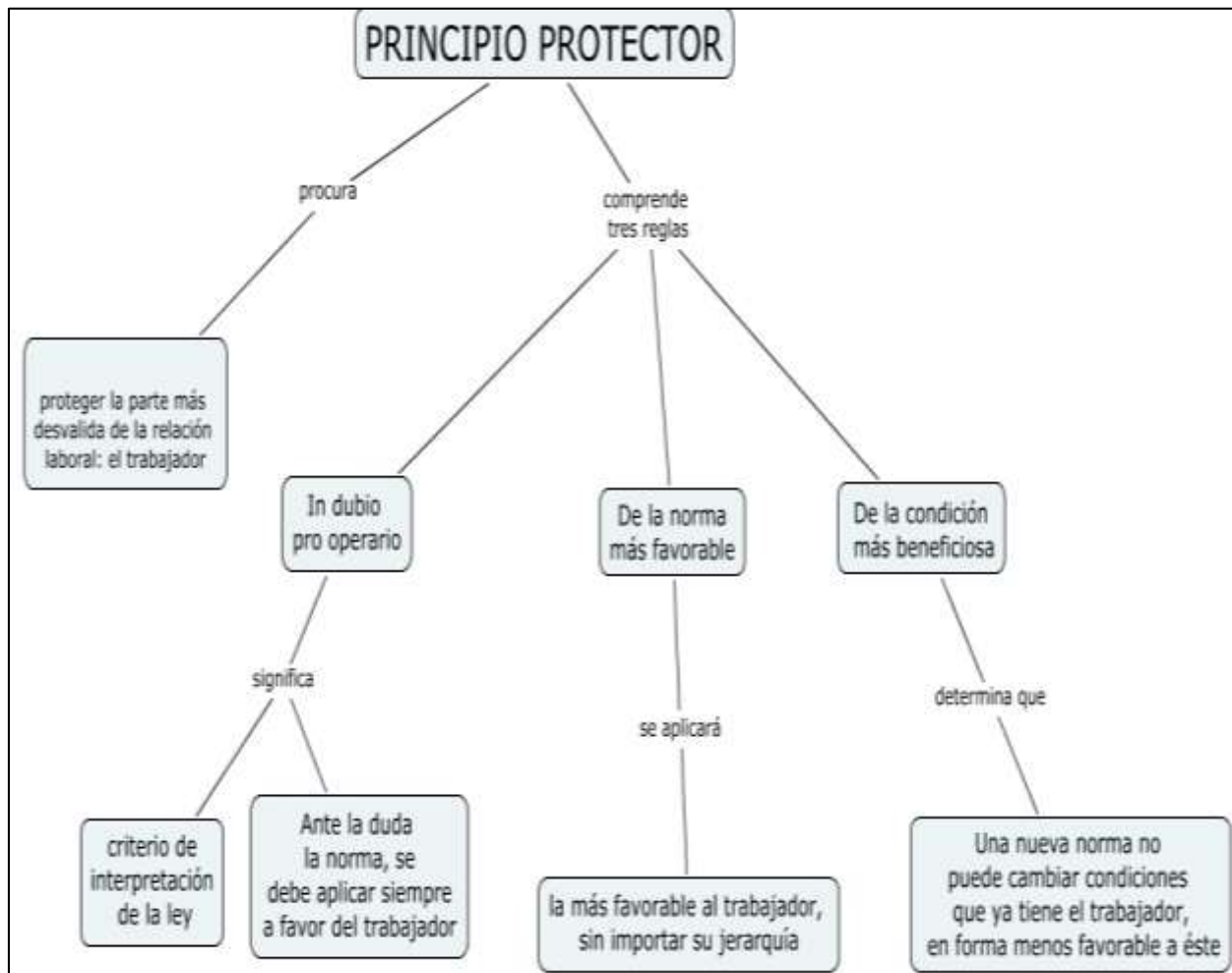
In dubio pro-operario: orienta al intérprete en caso de duda sobre la aplicación o el sentido de la norma laboral, sin perjuicio de armonizar la solución con el resto del ordenamiento. Hace referencia a la interpretación del derecho, no a la apreciación de los hechos. La duda favorece al trabajador (in dubio pro-operario o in dubio pro misero). Esto significa que, si hay duda en cuanto a la interpretación o el alcance de la ley, debe decidirse en el sentido más favorable al trabajador.

Selección de la norma más favorable: En caso de que dos normas concurren a resolver una misma situación prevalecerá la más favorable, considerando la norma o el conjunto de normas que rija cada una de las instituciones del derecho del trabajo: criterio de conglobamiento por instituciones. En caso de que concurren varias normas legales o convencionales, contradictorias entre sí, se aplica la más favorable al trabajador.

Subsistencia de la condición más beneficiosa: Se refiere a la sucesión de normas y supone la existencia de una situación anteriormente reconocida y por hipótesis, que ella debe ser respetada en tanto sea más favorable al trabajador que la nueva que ha aplicarse en caso de que haya dos situaciones posibles, se aplican la más beneficiosa para el trabajador (Campo, 2002).

Así mismo, con el siguiente gráfico se argumenta este principio y se fundamenta a continuación:

Figura 1. Principio protector



Fuente: (This concept map, 2022)

2. Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales

Según (Pacheco, 2015) indica que: los ordenamientos jurídicos occidentales reconocen la posibilidad de renunciar a los derechos subjetivos, pero en el entendido de que existen derechos inherentes que no pueden ser comprometidos. Cuando se supera la capacidad empresarial de un grupo de personas, se reconoce salvo que concurran circunstancias especiales que justifiquen la imposición de límites. En algunos casos, esto puede incluir la preservación del orden público o la protección de las personas para que no se dañen a sí mismas. En el ámbito civil, la regla general es que los derechos son renunciados, incluso si algunos derechos son inalienables, ya sea por naturaleza o por prohibición legal. Esto se debe a que esos derechos van más allá de los intereses individuales de la persona que renuncia a ellos.

Por un lado, en el derecho laboral suele ocurrir lo contrario porque se busca proteger al trabajador. Esto es cierto incluso si el trabajador renuncia por su cuenta la ley lo protege y tiene algunos beneficios que la ley lo estipulas y el cual se debe cumplir por parte de los empleadores. La posición dominante del empleador en la vida social tiene un impacto significativo en los empleados, desde un principio se ha reconocido la inalienabilidad de los derechos a favor del trabajador, aun cuando es posible que el empleador renuncie a ciertos derechos. Sin embargo, el empleador no puede renunciar por completo a su estatus legal como empleador. La inalienabilidad de un acuerdo de renuncia significa que cualquier cláusula del acuerdo que sea menos beneficiosa que lo dispuesto por la Constitución, la ley o un convenio colectivo existente no es legalmente vinculante y no afecta la validez del contrato (Pacheco, 2015).

En conclusión, como bien lo manifiestan los autores citados en los anteriores párrafos con respecto a los derechos laborales son de carácter irrenunciables aun cuando un trabajador decida renunciar estos no se quedan desamparados ya que la normativa estipulan pagos y reconocimiento económico que por ley les corresponde percibir y que es obligación su empleador el cancelarlos en los plazos definidos, es decir tanto las dos partes tiene derechos como obligaciones que deben de ser cumplidas y no violentadas caso contrario se estaría incurriendo en una ilegalidad.

Con respecto al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales este se encuentra estipulado dentro la carga magna de la República del Ecuador en el siguiente apartado:

“Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá de los siguientes principios: (...) 6. Todos los principios y derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía” (Ecuador, Asamblea Constituyente, 2008).

Por otro lado, en concordancia con lo establecido en el Código de Trabajo en este estipula lo siguiente:

Art. 4. Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula estipulación en contrario, potestades que son adquiridas por todas las personas sin distinción alguna. El trabajador no puede renunciar a estos derechos laborales, por el mero hecho de ser un ser humano y estos derechos fundamentales son inherentes e indivisible otorgados por la Ley (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

A manera de conclusión con respecto al principio de irrenunciabilidad significa que los trabajadores no pueden ser obligados a trabajar en condiciones injustas o incómodas. Esto es importante porque si se obliga a los trabajadores a trabajar en malas condiciones, se vulnera su dignidad e integridad. Esto podría incluso dañar la salud de otras personas.

Hay ciertos derechos que tienen los trabajadores a los que no se puede renunciar, como el derecho a recibir un salario básico y acorde a sus labores efectuadas, a tener un número determinado de días libres y a tener vacaciones entre otros. Esto se debe a que estos derechos se consideran esenciales y deben protegerse por lo tanto son consagrados dentro una constitución o normativas con el propósito de velar los intereses de los ciudadanos. En el derecho laboral, la irrenunciabilidad de los derechos es un principio que se aplica universalmente, mientras que la renuncia sólo se permite en los casos específicos que determine la ley, dichos derechos se los resume en el siguiente gráfico.

Figura 2. Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales



Elaborado por: Jean Carlo Muñoz Hidalgo

3. Principio de la continuidad en la relación laboral

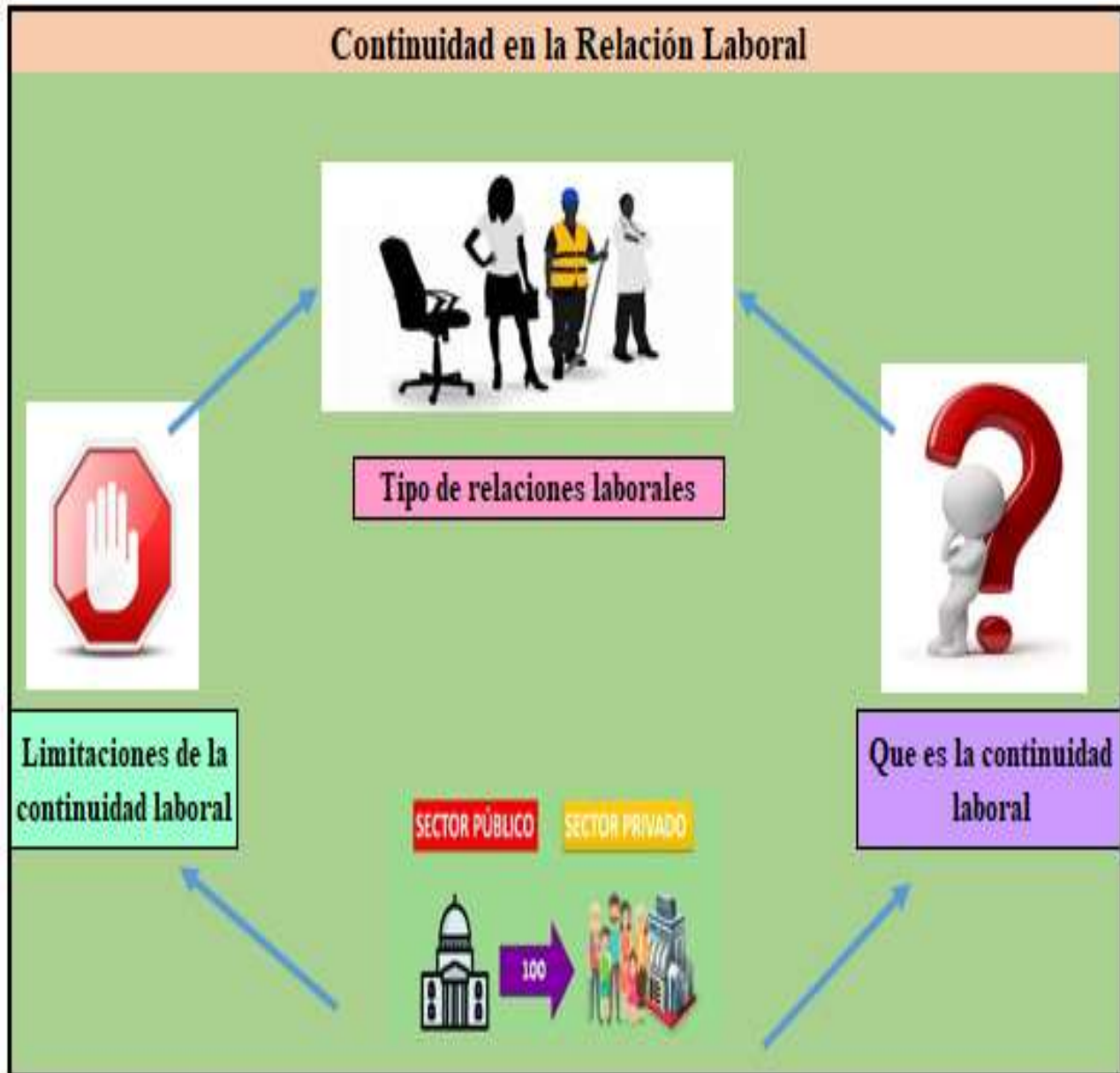
El principio de continuidad laboral es conocido como el principio que ordena a los jueces estimar la duración de un contrato individual de trabajo en la medida de lo posible en función de los hechos y la realidad. El trabajador debe cumplir con todos los términos y condiciones del contrato, por injustas que puedan parecer en un principio. Este principio, que sustenta al trabajador, tiene como objetivo garantizar que las relaciones laborales se mantengan estables. Esto se debe a que el contrato de trabajo está diseñado para ser una relación indefinida, estable y a tiempo completo, con el fin de proteger la permanencia del trabajador en la empresa y limitar la facultad del empleador de poner al trabajador en terminación (Carlos Felipe Law Firm, 2022).

Con respecto a La naturaleza jurídica del principio se basa en que normalmente el trabajo es la principal fuente de ingreso económico del trabajador, por lo que el contrato debe considerarse lo más extenso posible, para así beneficiar al trabajador en la consolidación de situaciones jurídicas relacionadas con el trabajo. El principio de continuidad de la relación laboral se fundamenta en que la relación laboral no es efímera, sino que presupone una vinculación que se puede prolongar, a continuación, se sigue analizando más sobre este principio en las siguientes referencias:

Todo lo que tienda hacia la conservación de la fuente de trabajo, al darle seguridad al trabajador no sólo constituye un beneficio para él, en cuanto transmite una sensación de tranquilidad, sino que redundando en beneficio de la propia empresa y a través de ella, de la sociedad, en la medida que contribuye a aumentar el rendimiento y a mejorar el clima social de las relaciones entre las partes (Ballesteros, 2022).

Este principio, también conocido como estabilidad, refleja el deseo de la sociedad de que existan fuentes de empleo para toda la población productiva y que, de hecho, sea posible que estos puestos de trabajo se mantengan en el tiempo y, por lo tanto, su eficacia sea comparable a la conexión general. La gama de medidas de política económica y social que lo hicieron posible, por lo que se puede decir que una simple reforma legislativa no creó empleo y no hizo posible este principio. Por eso es importante que, para evitar abusos y extralimitaciones por parte de los empleadores, es importante la labor normativa en el poder legislativo y judicial. Esta consagración permite que el principio se haga efectivo en determinadas circunstancias (Ballesteros, 2022).

Figura 3. Principio de la continuidad en la relación laboral



Elaborado por: Jean Carlo Muñoz Hidalgo

4. Principio de la primacía de la realidad

El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la protección que corresponde como tal.

Este principio es de mucha ayuda para establecer o determinar cuándo nos encontramos frente a una relación laboral, la misma que como tal, tiene elementos que van a servir para identificarla, que son: la prestación personal, el pago de una remuneración y la subordinación. Cabe destacar pues que en los casos en los que estemos frente a estos tres elementos, la relación contractual existente no puede ser otra que una de naturaleza laboral (no obstante que se pretenda hacer creer que es una relación contractual de naturaleza civil o de otro tipo) y para ello resulta muy útil el principio de la primacía de la realidad (Barahona, 2011).

En conclusión, el principio de primacía de la realidad indica que existe una relación de trabajo basada en la situación real entre el empleador y el trabajador, más que en los acuerdos entre las partes o la apariencia de un contrato. Este principio protege los derechos de los trabajadores aun cuando las partes no lo deseen, y es compatible con el carácter inalienable de los derechos laborales.

5. Principio de obrar de buena fe

Origen de la buena fe

(García, 2010) Se refiere, al concepto de buena fe se originó como un principio moral impuesto por el honor y de crédito personal, y luego se convirtió en un principio legal. La palabra latina *fides* originalmente se refería a la confianza entre Dios y el hombre. Se le nombró así cuando se cumplió lo dicho o prometido y ambas partes actuaron de común acuerdo. Se entiende de buena fe actuar o llevar una determinada investigación de manera justa e imparcial, es decir se refiere a mantener lo dicho por medio de la palabra esto aún guarda más representatividad especialmente cuando se trata de alguien que ha hecho una declaración.

La buena fe es un principio legal común en el derecho romano relacionado con los contratos de compraventa. El sistema legal helenístico reconocía el derecho de las partes a rescindir un contrato si la otra parte no cumplía con los términos del acuerdo. Este derecho fue solicitado a menudo por las partes involucradas, y los decretos imperiales lo rechazaron.

La *fides bona* o buen a fe surge de la necesidad de fijar un criterio típico, supraindividual, que permita superar los contrastes entre las interpretaciones de la *fides*. Desde este punto de vista, la fórmula *fides bona* se concreta en la *fides exigible* cuando a propósito de determinadas relaciones jurídicas, ha surgido un conflicto entre las partes, y, por ende, supone mantener firme las consecuencias del compromiso adquirido mediante la palabra, agregando un nuevo elemento, el

de la honestidad, congruente con los usos propios del hombre honesto, la naturaleza de la relación jurídica y con la finalidad perseguida por las partes a través de ella. La fides bona es entonces la misma fides a la que se había sometido el leal cumplimiento de la palabra dada, ahora observada bajo el conflicto que surgía entre las partes, como instrumento de juzgamiento de la responsabilidad en la que incurriría la parte que ha incumplido el vínculo de fidelidad.

Distinta de ella es la bona fides que aparece en la fórmula de algunas acciones. También el legislador en Roma y el juez deben mantener su palabra: una *lex cornelia* del año 67 a.C. parece haber establecido que los pretores estuviesen jurídicamente vinculados a su edicto, sin especificarse la medida de dicho compromiso. Las normas jurídicas no son retroactivas porque una norma nueva no puede regular hechos producidos bajo el imperio del derecho preexistente, los intervinientes confían en el ordenamiento jurídico y prevén de acuerdo a este las consecuencias jurídicas de sus actos, siendo la nueva ley aplicable solo para lo que se verifica como “*post hanc legem rogatam*”, con algunas excepciones en el derecho penal (García, 2010).

Definición de buena fe

Con respecto a la definición de principio de buena fe es una parte clave del ordenamiento jurídico y se utiliza para evaluar el contenido ético de toda conducta en cada caso individual. El propósito principal del gobierno es proteger los intereses de sus ciudadanos, y precautelar que estos se cumplan, la buena fe es un principio importante de la ley que se supone que ayuda a las personas a obtener lo que se merecen. Se supone que es uno de los propósitos de nuestro ordenamiento jurídico y no debe ser ajeno a nosotros ya que somos parte de este. Este principio de derecho es un principio general aplicable a todos los tipos de derecho. (Monsalve, 2008).

La buena fe es fundamental para limitar el uso de los derechos subjetivos, como el derecho a la propiedad, o cualquier otro poder legal. Cuando un derecho se ejerce en contra de su intención original o es desleal, se está actuando de mala fe. Las normas de establecidas para los ciudadanos rigen para la conciencia social ayudan a garantizar que todos tengan las mismas oportunidades y buscan el bien común para los ciudadanos.

El principio de buena fe es fundamental en materia de integración e interpretación de un contrato de trabajo. Este principio es válido en todos los aspectos de un contrato de trabajo, desde el inicio hasta su terminación. El principio general de buena fe tiene un desarrollo especial en el campo de los deberes y derechos de las partes en un contrato de trabajo. El deber legal de

comportarse de buena fe al negociar y trabajar bajo un contrato de trabajo. Este deber tiene en cuenta las particularidades del contrato y lo determina el juez en cada caso.

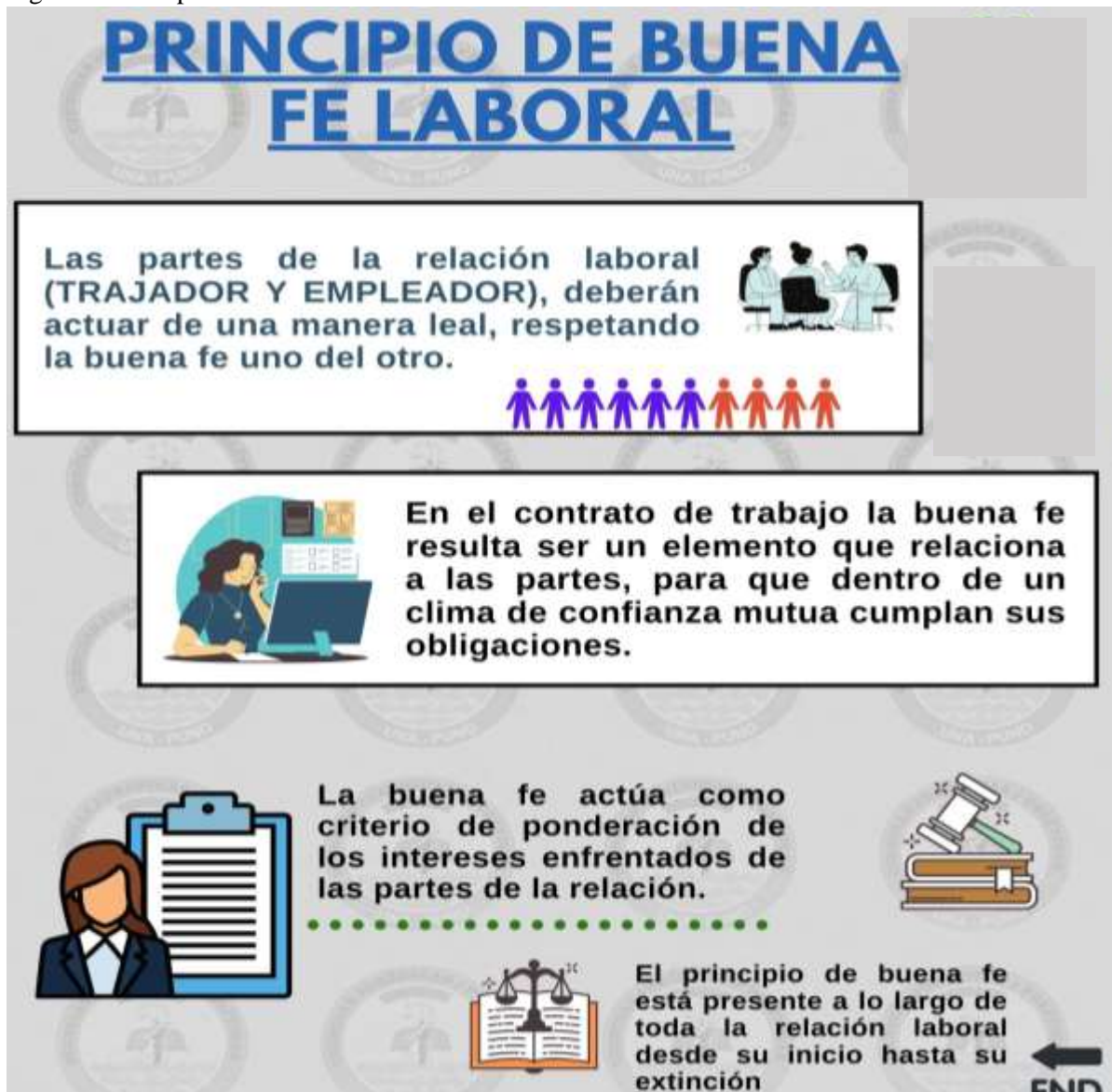
Sin perjuicio de una serie de obligaciones propias de las partes del contrato de trabajo, que también se apoyan o vinculan con la buena fe. Debe tenerse presente además que el principio general de buena fe al ser aplicado en el Derecho del Trabajo recibirá adaptaciones, teniendo en cuenta el instituto de que se trate. Por ejemplo, en materia de huelga si bien entiendo que resulta aplicable el principio de la buena fe”, debe considerarse la noción de huelga, y el alcance de este derecho que lleva a que esta cuestión merezca un examen particular. No resultará procedente aplicar el principio de buena fe si se contraviene algún concepto o norma del derecho laboral. Algunas nociones basadas en la buena fe no podrán utilizarse cuando violenten institutos particulares del derecho laboral.

La buena fe funciona como límite a las facultades patronales, por lo que puede invocarse para indicar la existencia de abuso de derecho del empleador. En este sentido, opera en la consideración de la licitud del *jus variandi*. Asimismo, puede indicar la existencia de abuso en el ejercicio del poder disciplinario.

La violación del deber de obrar de buena fe en el despido da lugar a la configuración de un despido abusivo (o especialmente injustificado para quienes no admitimos la existencia de un derecho de despedir), que acarrea una indemnización mayor a la común (Mangarelli, 2009).

El principio de buena fe en un contrato significa que ambas partes se comprometen a actuar de manera justa y honesta, y que favorezca el buen cumplimiento del contrato. Este principio está relacionado con la idea de que ambas partes del contrato deben comportarse de manera correcta, este principio se trata de cómo tanto el trabajador como el empleador deben actuar entre sí. Deberán promover el correcto cumplimiento de las obligaciones contractuales, y respetar los límites establecidos por la buena fe.

Figura 4. Principio de buena fe laboral



Fuente: (Huanca, 2021)

1.4.3. Relación Laboral

El concepto de relación laboral está dado por la siguiente interpretación:

La relación laboral es aquella por la que los trabajadores prestan voluntariamente sus servicios de forma retribuida por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona que recibe la denominación de empleador y a la que es aplicable a la regulación establecida en el Código de Trabajo. Las relaciones laborales son más un arte que una ciencia, ya que equilibran una serie de factores para obtener la correcta relación entre capital y trabajo. Conocer los factores

que afectan a las relaciones de trabajo te ayudará a calibrar adecuadamente esta relación (Canseco, 2017).

Las relaciones laborales son la forma en que los trabajadores y los empleadores interactúan entre sí, en donde esta interacción debe seguir los lineamientos dispuestos en la ley, como son el estricto cumplimiento de lo dispuesto en el contrato de trabajo por las dos partes para que de esta manera no existan discordias. Es importante recordar que los recursos humanos y las relaciones laborales van de la mano, el objetivo de los recursos humanos es asegurarse de que las relaciones laborales funcionen sin problemas y que los empleados obtengan la mejor experiencia posible de las empresas en las cuales son empleados.

Las relaciones laborales se basan en la organización, planificación, propuesta de objetivo y metas entre el empleador y sus trabajadores con la finalidad de crear un vínculo que permita garantizar a las empresas una relación justa y digna a los empleados y que por medio del compromiso en conjunto se vele por los intereses de las empresas.

1.4.4. Clase de trabajadores

Para el presente estudio se considera necesario detallar las clases de trabajadores que existen y su respectiva definición los mismos que se versan a continuación:

Trabajo tipo obrero

Según (Sánchez, 2019) señala con respecto a la clase obrera que es el conjunto de trabajadores que pertenecen al sector industrial que reciben una remuneración económica por su trabajo. El obrero fue objeto de estudio y base para el desarrollo del socialismo y el comunismo. Se señala que es la persona que se encuentra bajo la dirección de un empleador, y que desarrolla un trabajo o presta un servicio en donde predomina el trabajo físico sobre el mental en virtud de un contrato de trabajo.

Desde épocas antiguas el obrero ha sido considerado un trabajador el cual ha efectuado trabajos fuertes en donde lamentablemente sus derechos fueron por siglos vulnerados y poco dignos, muchos de estos eran considerados esclavos y no percibían ningún tipo de incentivo y o retribución por su labor, después de transcurridos varias épocas y con la creación de grupos sociales a favor de los trabajadores finalmente se pudo crear derechos a favor de estos,

considerando que su aporte en las industrias, en la tierra y demás no solo es fuerte si no que requiere de un horario y bajo una retribución económica acorde a sus necesidades.

Trabajador tipo empleado

Según (Enciclopedia Económica, 2022) Los empleados son individuos que ejecutan determinadas funciones laborales, para las cuales fueron contratados, a cambio de una remuneración. Además, estos se encuentran laboralmente vinculados a una determinada organización o a otro individuo, se considera que es la actividad a diferencia del obrero, en donde predomina el intelecto.

Con respecto al tipo de trabajador empleado este presta sus servicios bajo una figura legal contractual establecida o determina en las normativas de apoyo y beneficio tanto para empleados y empleadores, aquí el tipo de remuneración está dada determinada en base a tipo de cargo y por el perfil del empleado, aquí el intelecto es un favor diferente a del obrero por lo que este tipo de trabajo es más de carácter administrativo.

1.4.5. Empleador

A continuación, se detalla de manera explícita el concepto de empleador como aporte a este estudio:

Las relaciones laborales o de trabajo involucran normalmente a dos entidades: un empleado, que es quien trabaja, y un empleador, que es para quién trabaja el empleado. Dicho de otro modo, un empleador o patrón es aquella persona, institución u organización que le da trabajo remunerado a alguien. Los empleadores son la parte inicial de la ecuación productiva, ya que son ellos quienes poseen un plan de producción (transformar materia prima en servicios o bienes de consumo) que requiere de mano de obra para cumplirse, es decir, de trabajadores.

El empleador puede ser una persona física, o sea, un individuo que requiere del trabajo de otro, o bien una persona jurídica, como una empresa o corporación, una organización sin fines de lucro o una institución del Estado mismo. Así, entre empleador y empleado existe la mayoría de las veces un contrato, esto es, un acuerdo verbal o escrito que dicta las condiciones en las que se dará el trabajo, conforme a las leyes que regulen el trabajo en el país correspondiente (Etecé, 2022).

En tal virtud un empleador es aquella persona natural o jurídica encargada de velar por interés de sus empleados en donde sus derechos laborales sean cumplidos y donde prevalezca el proporcionar a sus trabajadores un salario justo, un lugar cómodo para trabajar y no discriminar

a sus empleados. Por otro lado, el empleador está estrictamente obligado según la Ley de Seguridad Social del Ecuador en cumplir con las normas de aportaciones mensuales, otorgar las vacaciones y licencias establecidas por la ley y respetar sus derechos sindicales.

El empleador juega un papel muy importante en las actividades vinculadas a determinada organización o empresa, este tiene como principal rol el elaborar las figuras laborales necesarias con sus empleados, esto bajo los contratos laborales definidos bajo el Código de Trabajo, en donde se establece que desde el primer día de trabajo el contrato debe estar legalizado esto como medida para protección tanto para la empresa y el empleado de ahí la importancia de hacerlo justo a tiempo.

La cancelación oportuna de las remuneraciones y bajo el escrito cumplimiento de los horarios de trabajo, deberán ser responsabilidad de los empleadores efectuarlos apegados en los contratos laborales, así por otro lado, cuando un empleado si por un algún caso es desvinculado de la empresa, este debe cumplir con los pagos de ley que se corresponde como liquidaciones u indemnizaciones según sea el caso.

1.4.6. Trabajador

Adicional se considera necesario indagar la conceptualización correspondiente al trabajador, el mismo que se detalla a continuación:

El concepto de trabajador es aquel que se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de trabajo o actividad remunerada. En muchos casos también puede ser usado en sentido general para designar a una persona que está realizando un trabajo específico independientemente de si está oficialmente empleado o no. La condición de trabajador es una de las más importantes para el ser humano como individuo ya que a partir del trabajo y del desempeño de una actividad definida es que puede no sólo subsistir si no también poseer identidad, sentirse útil y desarrollar habilidades particulares. La figura del trabajador es una de las más antiguas dentro de las sociedades humanas, quizás la que siempre estuvo independientemente del tipo de sociedad de la que se tratara. El trabajador puede ser cualquier persona que desempeña un trabajo o una actividad regular dentro de una sociedad, pero no es hasta el siglo XVIII que tal concepto va a comenzar a ser relacionado casi de manera exclusiva con el sector obrero y con los sectores más humildes, pero más abundantes de la sociedad: el pueblo llano. A los trabajadores se oponen desde entonces los empleadores, los dueños de los recursos socioeconómicos y todos aquellos sectores de la

sociedad que, por contar con un importante caudal monetario, no necesiten ejercer un trabajo diario y regular (Bembibre, 2010).

Los trabajadores durante siglos han sido una parte de la sociedad que siempre está luchando por sus derechos y tratando de mejorar sus condiciones de vida, aunque no siempre lo consiga, están siempre en la búsqueda constante por percibir un salario digno con condiciones laborales justas y que estas no vulneren sus derechos tan humanos como laborales.

Desde hace muchas épocas y ahora en la actualidad los trabajadores por lo general unen sus fuerzas en sindicatos, que son organizaciones que ayudan a proteger los derechos de los trabajadores. Gracias a los sindicatos ya la acción de los gobiernos que se preocupan por el bienestar de los trabajadores, se han podido lograr avances importantes en sus condiciones de vida.

1.4.7. Empleador como sujeto del derecho laboral

El empleador dentro de las relaciones laborales tiene una responsabilidad ante la empresa en principio. Esto puede incluir derechos y obligaciones, que discutiremos a continuación.

Según (Ceupe, 2021) señala que; un empleador, así como el empleado, es parte de la relación laboral de una empresa, este en el encargado a su vez proporciona un entorno en el que los empleados pueden trabajar productivamente. El empleador organiza y gestiona el trabajo para asegurarse de que se realice correctamente. El empleador o en algunos casos denominado el patrono tiene ciertos derechos y obligaciones que están conectados con los derechos y obligaciones del trabajador bajo la ley laboral. Así, los derechos de una parte (el trabajador) corresponden a las obligaciones de la otra parte (el empleador) y viceversa. En la legislación laboral, un empleador puede ser una empresa u organización con diferentes estructuras organizativas y de propiedad. Un empleador puede ser una persona, una empresa o una organización los mismos que se detallan a continuación:

- Organizaciones comerciales y sin fines de lucro, individuos (empleadores individuales) en relación con la implementación de actividades laborales.
- Servicios de empleo, organizaciones comerciales de propiedad estatal en relación con la mediación de diversos tipos de asistencia a los ciudadanos.

- Autoridades de supervisión para supervisar el cumplimiento de las leyes laborales y las normas de protección laboral (como regla, esta es una institución financiada por el propietario).
- Organismos que consideran conflictos laborales individuales y colectivos.
- Asociación de empleadores, trabajadores, autoridades ejecutivas y gobiernos locales (Ceupe, 2021).

Derechos principales del empleador

El derecho básico de un empleador es contratar empleados, administrar el proceso laboral y recibir mano de obra. El empleador tiene derecho a exigir a sus empleados lo siguiente:

- Son derechos de los empleadores el concluir, modificar y rescindir contratos de trabajo individuales con sus empleados.
- De ser necesario se efectuará efectuar negociaciones colectivas.
- Es importante animar a sus empleados a hacer un buen y mejor trabajo. Si lo hace, los ayudará a mantenerse eficientes y organizados, y contribuirá a un ambiente de trabajo positivo Dirigir a los empleados a la responsabilidad disciplinaria y material del modo prescrito por el Código Laboral y otras leyes.
- Los empleados deben cumplir con sus deberes laborales y cumplir con las políticas de la empresa y las normas laborales internas.
- Crear asociaciones de empleadores para representar y proteger sus intereses y unirse a ellos.

Obligaciones de los empleadores

La principal responsabilidad del empleador es proporcionar al trabajador un puesto de trabajo que cumpla con los requisitos de su función laboral y garantizar que se cumplan las condiciones de trabajo acordadas por las leyes o normativas de cada estado.

- Seguir los lineamientos y normas establecidas en las leyes laborales, ordenanzas locales, convenios colectivos, convenios y contratos laborales.
- Una de las obligaciones de los empleadores es detallar de manera clara y concreta las funciones o actividades del trabajador en su respectivo contrato.

- Asegúrese de que el entorno de trabajo sea seguro y cumpla con los requisitos estatales de protección laboral.
- Proporcionar a los empleados de todas las herramientas necesarios para realizar su trabajo de manera eficaz con la finalidad de que sus actividades se desarrollen de manera adecuada y que no afecte a la gestión e interés de las empresas u organizaciones.
- El empleador tiene la obligación de pagar los valores de remuneración estipulados en los contratos laborales dentro de los plazos o definiciones definidas.
- Son obligaciones de los empleadores asegurarse de que sus empleados estén familiarizados con las normas que rigen su actividad laboral apegadas a las normas de las empresas.
- Los empleadores deberán elaborar los contratos en base a las leyes, normativas vigentes de cada Estado, con la finalidad de no vulnerar los derechos de los trabajadores.

1.4.8. Los trabajadores como principios de derecho laboral

En la actualidad existen muchas regulaciones y acuerdos para proteger los derechos de las personas. Los trabajadores están protegidos de cualquier explotación demasiado extrema. Desde esta perspectiva, el concepto de trabajador está vinculado a dos conceptos, uno de explotación y otro de alienación.

El primero se refiere al tiempo que el trabajador, es decir, la fuerza de trabajo gasta y paga para producir y generar mayores ganancias, para producir de tal manera que cubran el costo de sus propios salarios e incluso logren generar plusvalía, o beneficio. Para tener éxito en los negocios, es importante tener una base sólida en principios contables y comerciales. Esto lo ayudará a comprender cómo opera su negocio, identificar riesgos y oportunidades potenciales y tomar decisiones acertadas. Una sólida comprensión de los principios contables y comerciales lo ayudará a comprender cómo opera su negocio, identificar riesgos y oportunidades potenciales y tomar decisiones acertadas. Este conocimiento también lo ayudará a comprender cómo se estructuran las finanzas de su empresa y cómo se compara el desempeño de su empresa.

Derechos de los trabajadores

Los derechos de los trabajadores son aquellos que están estipulados en las leyes, normas o reglamentos consagrados en cada país, por lo cual es importante tener conocimiento de cuales los mismos que se detallan a continuación:

- Es de derecho fundamental de los trabajadores el tener una ocupación efectiva durante la jornada laboral.
- El derecho a la promoción y formación forma parte de los derechos de los trabajadores, aquí los trabajadores acceder a un puesto de trabajo de mejor rango, con un salario de acuerdo con sus actividades, experiencias adquiridas por el profesional.
- Derecho fundamental de todo trabajador el no ser discriminado de ninguna manera dentro de la empresa, estos no pueden ser por sus condiciones físicas, preferencias sexuales, por su condición étnica, social, política o alguna otra.
- Otro derecho es la integridad física en base a políticas bien definidas de seguridad, salud e higiene en el espacio de trabajo, aquí se debe velar y garantizar la salud y bienestar de sus trabajadores
- Toda persona tiene derecho a que se respete su intimidad ya que se le dé la debida consideración en cada caso. Esto incluye protección contra cualquier forma de acoso, sin importar el motivo.
- El derecho al cobro oportuno del salario pactado o legalmente establecido es el derecho a un salario que se paga en la fecha y lugar convenidos, sin que se produzcan cambios sin previo aviso y sin que el trabajador tenga que solicitarlo.

Obligaciones de los trabajadores

Es importante detallar de manera clara las respectivas obligaciones de los trabajadores mismos que se detallan a continuación:

- Diligencia y colaboración: El trabajador debe estar dispuesto a laborar un día completo y usar su máximo potencial para ayudar a su empleador a tener éxito. Cualquiera que regularmente llegue tarde, se ausente sin autorización o se ausente sin una buena razón, no estará haciendo su trabajo correctamente.

- **Fidelidad:** El deber de fidelidad se desprende del principio de buena fe, el trabajador debe ser honesto y mantener confidencial cualquier información privada sobre la empresa.
- **Cumplimiento de órdenes e instrucciones:** El trabajador está obligado a seguir las órdenes que se le den, aunque no esté satisfecho con ellas, siempre que sean legales. En este caso, es deber del trabajador “sujetarse” a las decisiones del empleador en el lugar de trabajo, siempre que las disposiciones no sean abusivas
- **Responsabilidad por daños:** El trabajador debe tener la responsabilidad directa del daño causado para que esto ocurra. Por lo tanto, no es responsable de los daños causados por el estricto cumplimiento de sus funciones o por negligencia.
- **No concurrencia:** Un trabajador no debe negociar por sí mismo o en nombre de otros con empleadores competidores, a menos que esté autorizado por el empleador.
- **Auxilio o ayudas extraordinarias:** Si existiere peligro grave o inminente para las personas o cosas asociadas a la empresa, el trabajador deberá prestar la asistencia necesaria.

Figura 5. Obligaciones del empleador



Fuente: (Malla, 2011)

Figura 6. Prohibiciones al empleador



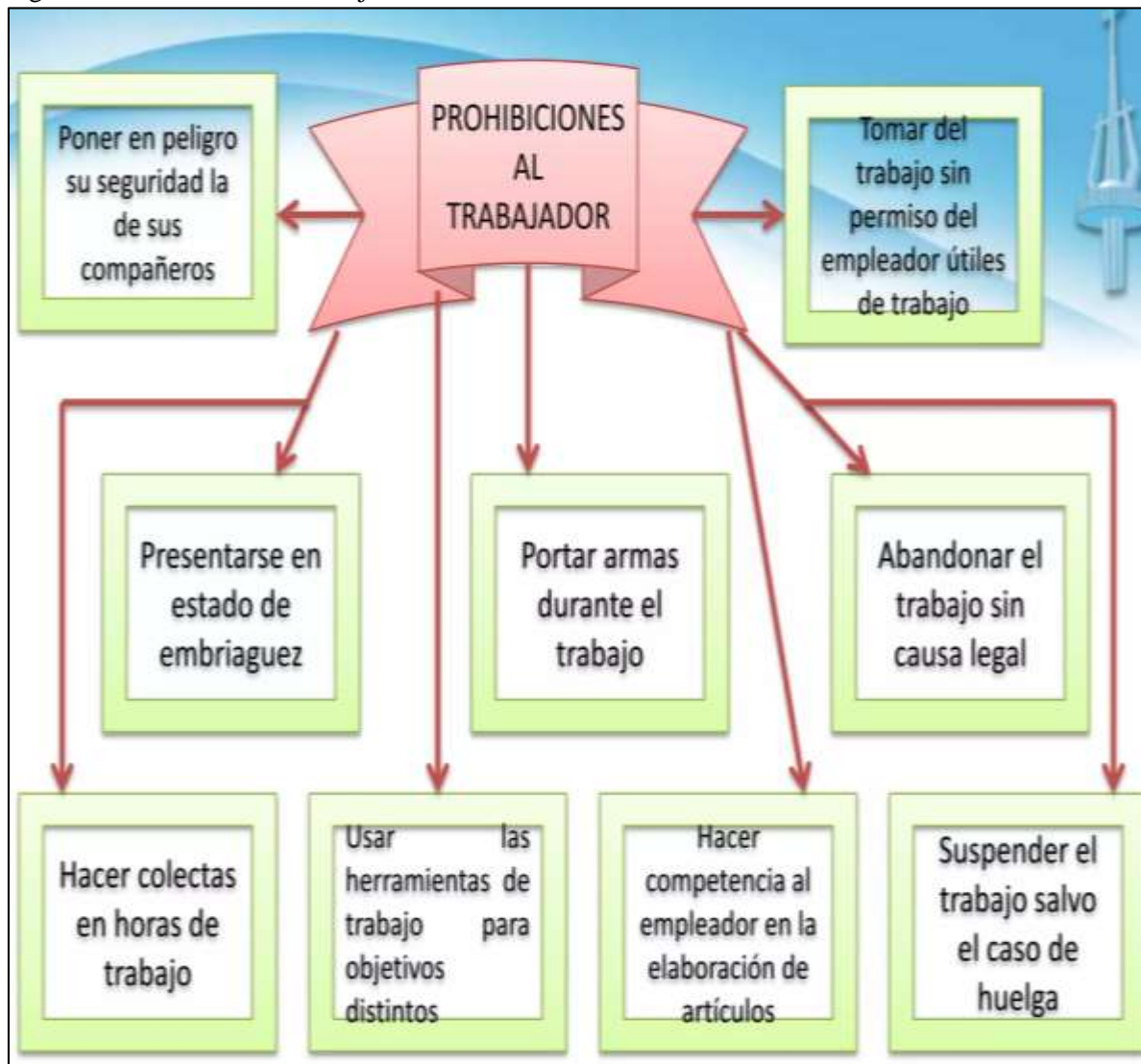
Fuente: (Malla, 2011)

Figura 7. Obligaciones del trabajador



Fuente: (Malla, 2011)

Figura 8. Prohibiciones al trabajador



Fuente: (Malla, 2011)

1.4.9. Definición Salarios

El concepto de sueldo se refiere al pago regular que se le da a alguien a cambio de su trabajo o servicios profesionales. La palabra "solidus" tiene su origen en el término latino "solīdus" (que significa "sólido"), que era el nombre de una antigua moneda romana. El término "salario" se usa a menudo como sinónimo de "salario" (del latín *salariūm*, relacionado con "sal").), la remuneración normal o cantidad de dinero pagada a los trabajadores empleados. El trabajador recibe un salario a cambio de poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo. Esto se hace en el marco de una serie de obligaciones compartidas que rigen su relación contractual. (Pérez & Gardey, 2020).

(Pérez & Gardey, 2020) Señala que;

Al considerar el tema de los sueldos, es importante recordar que los empleadores y los trabajadores tienen diferentes perspectivas. En el caso de los primeros, los salarios son parte de los costos de la empresa, pero también pueden ser un medio para motivar a los trabajadores y mejorar su productividad. El salario es el medio por el cual el trabajador puede satisfacer sus necesidades materiales y alcanzar un determinado nivel de vida.

Con respecto a los salarios los gobiernos siempre buscan que estos sean dignos para los ciudadanos interpretándose este como la cantidad de dinero que una persona necesita ganar para cubrir sus necesidades básicas, así como las necesidades de su familia. El costo de la canasta básica familiar (que incluye alimentos y vivienda entre otros) y el número de personas en el hogar se tendrán en cuenta para determinar el dicho salario, de ahí que es importante que las autoridades de gobierno velen por otorgar un salario digno acorde a las necesidades y a la economía de cada país, con el propósito de los ciudadanos tengan mejores y mayores ingresos que a su vez estos impulsen la dinámica económica de un país.

1.4.10. Definición Liquidaciones

La mayoría de las personas saben que deben pagar después de terminar un contrato, pero algunas no están seguras de los detalles. Se considera importante que los encargados de efectuar pagos de haberes sepan cuánto les corresponde cancelar y cómo calcular en base al dispuesto por la ley para efectuar una liquidación a un trabajador. La liquidación de un contrato de trabajo se calcula tomando en cuenta varios factores como los beneficios de ley, los intereses sobre la liquidación, las vacaciones pendientes, si se adeudan salarios, el tiempo trabajado y la fecha límite para su pago. Para determinar cuánta liquidación se debe recibir, es necesario tener en cuenta factores como salarios, beneficios e indemnizaciones. Esto garantizará que el empleador cumpla con todas las leyes y reglamentos pertinentes (Alzate, 2022).

En definitiva, las liquidaciones laborales corresponden aquellos contratos de trabajo que se dan por terminado cuando el trabajador deja definitivamente la empresa, y se le entrega todos sus haberes que el empleador le debe al trabajador. También se liquidará (cancelará) la indemnización que un trabajador tenga derecho a recibir cuando se extinga su contrato de trabajo si la terminación es por un motivo que considera injusto según lo estipule la o la figura contractual, es obligación de toda empresa pagar dentro del tiempo estipulado en la ley los

haberes a favor del empleador, caso contrario estaría infringiendo la norma e incurrir en multa o demanda legales.

1.4.11. Definición Indemnizaciones

Se denomina indemnización a una compensación económica que recibe una persona como consecuencia de haber recibido un perjuicio de índole laboral, moral, económica, etc. Cuando se habla de indemnización generalmente se lo hace desde la emisión de un dictamen de la justicia, que ordena se le abone un determinado monto a una persona, empresa o institución, con el fin de paliar una determinada situación de injusticia que esta ha sufrido. No obstante, también pueden existir indemnizaciones automáticas, que se realizan cuando se dan una serie de circunstancias que la ley contempla de antemano. Un primer caso del que podemos hacer referencia es el de la indemnización laboral. Esta debe efectuarse cuando el trabajador es despedido sin existir de por medio una justa causa que amerite esta circunstancia. En este contexto, la ley establece que se pague al empleado un monto de dinero que contemple los años de trabajo en la organización y el sueldo que percibía por sus servicios. También pueden existir indemnizaciones por casos de maltrato laboral, en las que empleado experimenta dificultades causadas de forma intencional; en este caso, si logra probar estas condiciones ante la justicia, puede hacerse de una indemnización económica.

En el caso de los daños morales, la indemnización generalmente se consigue luego de un proceso judicial que pruebe estos perjuicios sufridos. Una vez que este proceso llega a su fin, la indemnización se establece en función de las disposiciones legales del país en cuestión. También se definen los plazos de tardanza para cumplir con la disposición y se establece el medio de pago. En estos casos las indemnizaciones suelen ser compensaciones que se realizan en efectivo (Economía gestione a su favor, 2014).

Cuando un empleador finaliza una relación laboral sin una buena razón, tiene que pagar una retribución económica a sus empleados como compensación, la idea detrás de la compensación por perder el trabajo es tratar de reparar el daño que se le hace al trabajador.

El despido injustificado que algunas empresas aplican a sus trabajadores esta también amparados en la ley, y está dada por medio de una indemnización sin embargo esta es una acción muy difícil que afrontan los trabajadores en donde también se ve vulnerado el futuro de sus familias por la falta de trabajo. El objetivo de esta compensación es retribuir la pérdida de trabajo

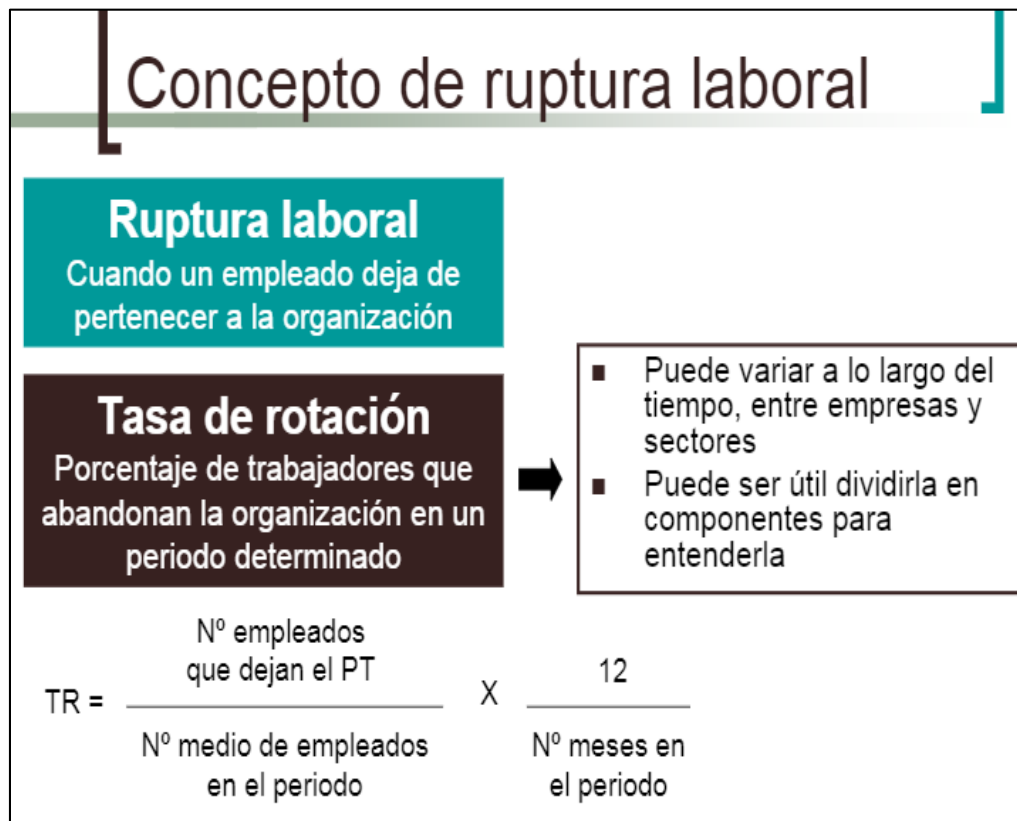
y los salarios que la acompañan. Al garantizar una cierta cantidad de dinero, se espera que el trabajador pueda cubrir sus gastos por un tiempo determinado.

1.4.12. Ruptura de relación laboral

Definición de ruptura laboral

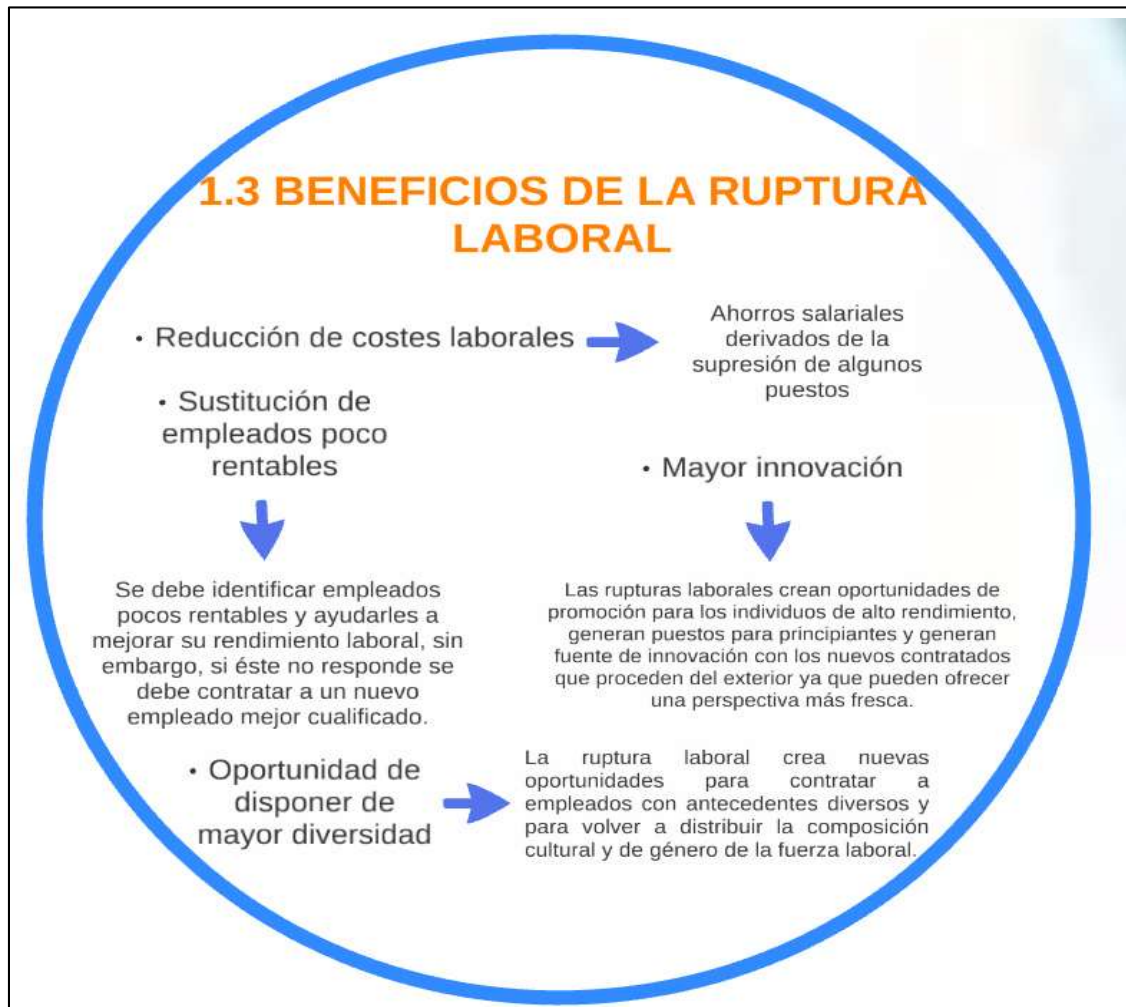
Los responsables de recursos humanos en cada empresa definen la terminación del empleo de diferentes maneras, pero significan esencialmente lo mismo: el empleado ya no trabajará para la empresa. La ruptura de la relación laboral supone un acto de separación entre el trabajador y el puesto que ocupa en una determinada institución. Hay muchas razones por las que una organización debe hacer frente a las rupturas de una manera ética, racional y consensuada. La terminación de cualquier empleado tendrá un impacto negativo en el reclutamiento, la retención, las relaciones laborales, la productividad y la moral. También hay implicaciones legales según el tipo de ruptura que se produzca (Runa, 2017).

Figura 9. Concepto de ruptura laboral



Fuente: (Ayala, 2016)

Figura 10. Beneficios de la ruptura laboral



Fuente: (Durán, 2015)

En tal virtud, cuando un trabajador deja una empresa, se denomina ruptura laboral o extinción de la relación laboral. Es de vital importancia hacer un seguimiento permanente a la rotación del personal con la finalidad de medir la frecuencia con la que esto sucede y saber si en determinado puesto de trabajo está siendo o no frecuente y evaluar el por qué esto sucede y tomar las acciones y medidas necesarias en beneficio de la empresa.

La ruptura laboral se puede presentar por muchas causas, la interrupción voluntaria del trabajo es cuando un empleado decide dejar de trabajar para una empresa, ya sea por motivos personales o laborales.

La motivación de dicha ruptura en ciertos casos se debe a que los trabajadores buscan una mejor remuneración y condición laboral diferente que le permita surgir en el orden económico y profesional, así también existir la ruptura laboral por la falta de comprensión entre las partes y en donde el ambiente se pudo haber convertido en hostil y poco llevadero, de ahí la importancia de la empresa u organizaciones en medir los índices de satisfacción laboral de sus trabajadores, los cuales a sus vez aportaran para conocer como estos se encuentran y de ser necesario adoptar mecanismos que motiven a sus colaboradores a que trabajen de manera eficiente y eficaz.

Renuncia de trabajo

El empleado termina voluntariamente la relación laboral con la organización. La forma correcta de renunciar es avisar a su empleador con anticipación, para que pueda estar preparado para su partida de la empresa. Cuando un empleado renuncia voluntariamente, se denomina renuncia unilateral. Sin embargo, puede haber casos en los que la renuncia sea consensuada o de común acuerdo, es decir, tanto el trabajador como el empleador lleguen a la conclusión de que el trabajador debe renunciar por motivos empresariales, personales o de cualquier otro tipo. Existe la posibilidad de una renuncia forzada, mediante la cual el empleador ofrece un ultimátum al empleado, dejándole claro que, si es despedido, no tendrá derecho a ningún beneficio. Esto generalmente se ve en los casos en que el empleado ha cometido un error grave dentro de la organización (Runa, 2017).

La renuncia es cuando alguien decide voluntariamente dejar su trabajo actual. Esto generalmente se hace enviando un aviso formal a su empleador, dándoles una cierta cantidad de tiempo para terminar. A veces, un empleado puede decidir renunciar a su trabajo, pero también considerarse despedido, generalmente debido a condiciones de trabajo desagradables. En cualquier caso, en la mayoría de los casos las renunciaciones están acompañadas de las malas relaciones laborales en donde los trabajadores optan por salir y cambiar de trabajo con la finalidad no sentirse incómodo en el entorno laboral actual.

Jubilación

(Westreicher, 2018) Señala que; la jubilación es el acto de retirarse de la fuerza laboral, generalmente debido a la edad. Sin embargo, también existen situaciones extraordinarias que pueden impedir que un individuo continúe trabajando, lo que entonces ameritaría este procedimiento. Esto puede suceder, por ejemplo, si alguien sufre un accidente que le provoca

una incapacidad permanente. Después de que un empleado se jubila, comienza a recibir pagos periódicos para ayudar a cubrir sus gastos durante sus últimos años. Este pago regular se conoce como pensión. Puede ser administrado por una institución privada o pública, como el Seguro Social.

Un empleado que desea jubilarse debe notificar por escrito al director del departamento de recursos humanos y al supervisor inmediato del empleado al menos un mes antes de la fecha prevista de jubilación. Esto es para asegurar que el personal tenga tiempo para preparar todos los trámites y documentos necesarios para que el empleado pueda recibir sus correspondientes beneficios y bonificaciones. Para asegurarse de que recibirá sus pagos mensuales de seguridad social después de la jubilación, deberá contribuir a la institución cada año que esté empleado (Runa, 2017).

Despido

Un empleador puede rescindir un contrato de trabajo con un empleado por cualquier número de razones. Sin embargo, cuando esto ocurre sin causa, se habla de despido. El empleador puede despedir al trabajador en cualquier momento y por cualquier motivo, siempre que exista justa causa. Las causas más comunes de despido de empleados incluyen (pero no se limitan a) mala conducta, mal desempeño, violencia, destrucción de la propiedad de la empresa, acoso sexual y violación de la confidencialidad. Los empleados no pueden ser despedidos por causas injustificadas. En primer lugar, se deben utilizar métodos informales como sanciones, deducciones o retención de salarios para mejorar la actitud del empleado. Si el empleado no mejora, el despido no dará lugar a ninguna responsabilidad legal para el empleador (Runa, 2017).

Fallecimiento de una de las partes

El contrato de trabajo puede extinguirse por la muerte o incapacidad del trabajador o del empleador. Si el empleador fallece, depende del tipo de trabajo que realice el empleado para que el empleo termine definitivamente. Si el empleado se dedicaba a actividades de una empresa constituida conjunta y sindicato, existiría la posibilidad de que el patrón sea sucedido por otro, por lo que sus actividades continuarán con normalidad. Si un empleado muere, es similar a una renuncia voluntaria.

La principal diferencia es que, si la muerte se debió a un accidente de trabajo, la empresa debe pagar el funeral. Si el fallecimiento se debió a otras circunstancias, la empresa debe pagar al beneficiario todo lo que indica la ley, como prima de vacaciones, aguinaldo, prima de antigüedad, etc. Si el empleador confía en el beneficiario del trabajador fallecido, puede hacerse cargo del puesto, con la misma antigüedad o mediante la renovación de un nuevo contrato de trabajo (Runa, 2017).

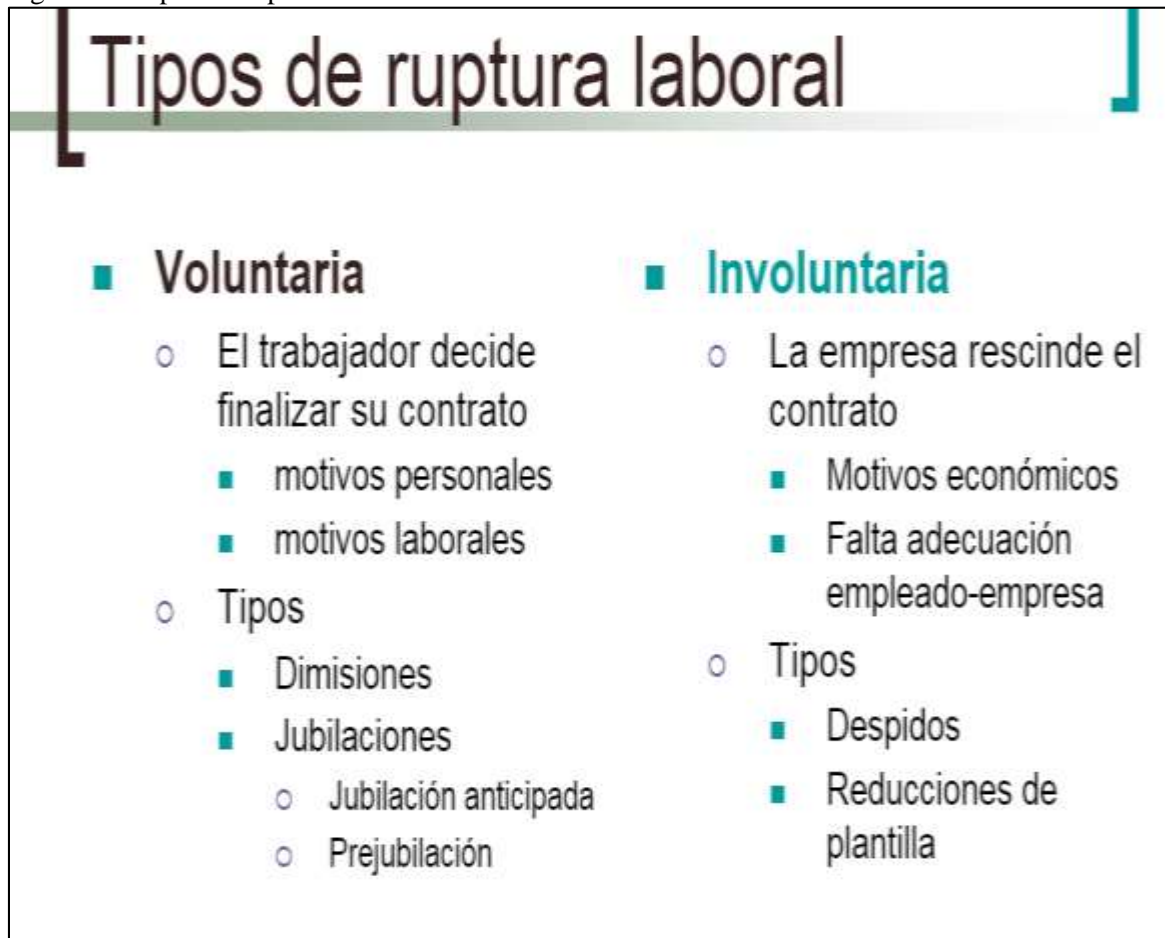
Finalización de contrato

Cuando se acuerda en un contrato por tiempo determinado o por temporada la fecha de finalización de actividades sin tener la oportunidad para renovar el mismo, se termina automáticamente la relación laboral. No existe ninguna complicación cuando las obligaciones estipuladas en el contrato se cumplen al pie de la letra. Cabe destacar que también se le puede dar finalización a los contratos legalmente antes de la fecha cuando sucedan circunstancias como muerte del trabajador, incapacidad, terminación del capital o materia prima, entre otras causas estipuladas en la ley (Runa, 2017).

Abandono del puesto

El abandono ocurre cuando un empleado no tiene la intención de regresar al trabajo y no lo ha notificado a su empleador. No todos los casos pueden asumirse como abandono del cargo, muchas veces el empleado se comunica ocasionalmente con el patrono para explicar la situación. Sin embargo, cuando es un hecho el abandono, el patrón debe hacerse cargo de todo el papeleo, enviando así también el pago correspondiente, pudiendo legalmente reducir las prestaciones ganadas, por la falta de no dar previo aviso y notificación alguna. El departamento de recursos humanos debe estudiar cada aspecto de las rupturas de relación laboral, porque cada una tiene su propia característica y su propia regulación. No todas tienen los mismos pagos finales ni el mismo procedimiento. Lo más recomendable es ponerse en contacto con un abogado y explicarle detalladamente el caso para seguir el curso de acción correcto (Runa, 2017).

Figura 11. Tipos de ruptura laboral



Fuente: (Ayala, 2016)

Con respecto a los tipos de ruptura laboral es muy importante acotar que todas estas se encuentran estipuladas en las normativas de cada país y son derechos adquiridos por y para cada ciudadano con la finalidad de que sus intereses no sean vulnerados y de presentarse algún tipo de anomalía o perjuicio como por ejemplo que por algún motivo no estipulado en las leyes no perciban su jubilación, o desahucios, o a través de su renuncia no hayan percibido los valores que por ley les corresponde, para estos casos la mejor manera y camino es la vía legal por medio de una demanda laboral, para que por este intermedio se aplique el peso de la ley.

Conclusiones del capítulo I

Una vez finalizado el capítulo I denominado marco teórico el mismo que ha sido efectuado como, sustento del estudio investigativo de la carrera de derecho de tema “La

vulneración de los derechos laborales en las empresas a raíz de la pandemia por la Covid 19 en el Ecuador” del este se desprenden las siguientes conclusiones.

El marco teórico corresponde a toda aquella información que se recopiló para sustentar teóricamente esta investigación la cual se desagregó en cuatro partes; la primera corresponde al estado de arte aquí se indago tres estudios universitarios los cuales se consideraron que son fundamentales para saber cuál fue el comportamiento laboral en temas despidos de personal a partir del inicio de la crisis sanitaria por la Covid 19.

El segundo apartado de este capítulo se abordó sobre la fundamentación contextual el cual se trató sobre aquella información por parte de revista la cuales se tratan sobre temas de carácter mucho específico de cómo fue el comportamiento en países como América Latina y el Caribe, Estados Unidos y en el territorio ecuatoriano en lo concerniente a los despidos laborales y los altos índices de desempleos que producto de esta conmoción social derivaron en esta crisis.

Por otro lado, en el tercer punto se incluyó la fundamentación legal en este se detallan las normativas y leyes vigente actualmente en la República del Ecuador que guarda relación en las relaciones laborales. Como último se detalla en un cuarto punto denominado fundamentación textual todo lo relacionado a los temas laborales tales como; derechos laborales y sus principios, relaciones laborales, definiciones como empleadores, trabajadores sus obligaciones y derechos, tipos de ruptura laboral y demás aportes de libros, estudios webs, y demás herramientas bibliográficas que brindan un aporte sustancial a presente trabajo investigativo de orden jurídico.

CAPÍTULO II

2. MARCO METODOLÓGICO

A continuación, se detalla la metodología de investigación para el presente estudio denominado “La vulneración de los derechos laborales en las empresas a raíz de la pandemia por la Covid 19 en el Ecuador” mismo que se detalla a continuación:

2.1. Enfoque mixto

De acuerdo con (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) señala que; Los enfoques cuantitativo, cualitativo y mixto constituyen posibles elecciones para enfrentar problemas de investigación y resultan igualmente valiosos. Son, hasta ahora, las mejores formas diseñadas por la humanidad para investigar y generar conocimientos. Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (meta inferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio.

En este sentido, la presente investigación se enmarca en el enfoque cualitativo y cuantitativo, de manera que, a efecto de recabar la información una de las técnicas a aplicar será la entrevista, mediante la cual se conocerá de cerca las experiencias que tuvieron los trabajadores entorno a las afectaciones laborales durante los primeros meses de la presencia del Covid-19.

Cabe mencionar, que la aplicación de la entrevista permitirá conocer las principales dificultades y falencias que giran en torno a los derechos laborales de los trabajadores a raíz de la pandemia.

2.2. Nivel de investigación

2.2.1. Nivel descriptivo

(Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), señala que en “Los estudios descriptivos se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades procesos objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” (pág. 94).

En el presente estudio se empleó el nivel de investigación descriptiva a fin de explicar y conocer las condiciones laborales que presenciaron los trabajadores y su vulneración a causas de los despidos masivos por causas de pandemia.

2.3. Tipo de investigación

2.3.1. Investigación socio-jurídica

Para el presente estudio se considera indispensable referiros a la investigación socio jurídica, como lo señala (Díaz, 2008) mismo que se cita a continuación:

La investigación socio-jurídica se dirige a crear derecho, al poner de frente a la ciencia jurídica con respecto a la realidad social y no por fuera de ella. Así las cosas, es posible afirmar, sin temor a equívocos, que la investigación socio-jurídica al integrar “Derecho” y “Realidad social” busca estudiar dicha realidad para mejorarla a través del orden jurídico, o para corroborar si el orden jurídico es apto para la realidad en la cual se origina. La investigación socio-jurídica busca además plantear hipótesis de solución a los vacíos, inconsistencias o inquietudes formuladas como un problema investigativo, dando como resultado la configuración de postulados normativos que vienen a constituir el “derecho positivo”

La “investigación socio-jurídica” abre las puertas de la “ciencia jurídica” a la sociedad, y al hacerlo forja un acto de multiplicación cognitiva que imprime dinamismo a la ciencia jurídica misma, lo que permite que dicho accionar “derecho sociedad” se convierta en una de las razones de ser de la “ciencia jurídica”. Por tanto, no parece procedente negar la implementación de la investigación socio-jurídica en el ámbito académico universitario, ya que ella es una de las mejores herramientas, y quizá el mejor camino para llegar a hacer verdadera “ciencia jurídica (págs. 201-206).

En relación con lo citado, el presente trabajo de titulación el cual se centra en la vulneración de los derechos laborales se basará en experiencias reales de aquellos trabajadores a los cuales se les afectaron sus derechos teniendo que enfrentar distintas situaciones laborales y abusos que se derivaron por los despidos masivos a raíz de la pandemia por la Covid 19.

2.3.2. Investigación de campo

(Baena, 2017) Señalan, con respecto a la investigación de campo en su libro Metodología de la Investigación lo que a continuación se cita:

La observación y la interrogación son las principales técnicas que usaremos en la investigación. Las técnicas específicas de la investigación de campo tienen como finalidad recoger y registrar ordenadamente los datos relativos al tema escogido como objeto de estudio. Equivalen, por tanto, a instrumentos que permiten controlar los fenómenos.

Las técnicas del trabajo de campo se dividen en dos tipos principales: 1. La observación y la exploración del terreno, que en realidad es el contacto directo con el objeto de estudio. 2. La interrogación que consiste en el acopio de testimonios, orales y escritos, sentimientos, pensamientos, estados de ánimo de personas vivas. En ciencias sociales trabajamos con seres humanos y éstos tenemos emociones. Indaga sobre las emociones (Baena, 2017).

Por otro lado, (Sierra, 2012) el autor define los siguientes puntos como relevantes que se efectúan en la investigación de campo.

- Se realiza en el lugar de los hechos donde acontece el fenómeno.
- Se apoya en el método de campo que consta de los siguientes pasos:
 - Plan o diseño de la investigación
 - Selección de muestra
 - Recolección y análisis de datos.
 - Codificación y edición de la información
 - Presentación de resultados
- Utiliza las técnicas de observación y encuesta (Sierra, 2012).

Una vez definido que este estudio también se aplicará la investigación de campo el cual se establece que se lo realizara en la ciudad de Quito, tanto en trabajadores que durante la crisis por la pandemia perdieron sus trabajos por alguna circunstancia y estos serán un indicador de información porque se les efectuará una encuesta con la finalidad de tabular e interpretar los resultados que se obtenga de esta, con la finalidad de poder observar y medir el comportamiento de la vulneración de los derechos laborales y como estos actuaron en materia legal.

2.3.3. Investigación bibliográfica

Con relación a la investigación bibliográfica es importante incluir su definición en base a lo señalado por los siguientes autores:

Según (Arias, 2006), "La investigación documental constituye un proceso que involucra búsqueda, obtención de datos secundarios y su posterior análisis e interpretación. Con datos secundarios se alude a que son datos que ya han sido obtenidos y registrados en previas investigaciones" (pág. 31)

Por otro lado, (Tamayo, 2003) con respecto a la investigación bibliográfica nos manifiesta lo siguiente:

Cuando recurrimos a utilización de datos secundarios, es decir aquellos que han sido obtenidos por otros y nos llegan elaborados y procesados de acuerdo con los fines de quienes inicialmente los elaboran y manejan y por lo cual decimos que es un diseño bibliográfico (Tamayo, 2003).

En tal virtud para el efectuar una investigación considero que uno de los primeros pasos para su desarrollo es la indagación de la mayor cantidad de fuentes correspondiente a literaturas referente al tema, las cuales pueden ser estudios similares, libros, sitios webs los cuales facilitaran la comprensión del estudio a efectuar y poder resolver de mejor manera la problemática expuesta.

El desarrollo de esta investigación está estrechamente ligada al tipo de investigación bibliográfica ya que la doctrina relacionada a los derechos laborales, a los principios, así como las normativas y su conjunto de bases legales son la fuente de información dentro de la cual están expuestas tanto los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores y como se debe de actuar apegados a lo que está escrito y determinado legalmente, esta información es de mucha relevancia dentro de la investigación en virtud que estas fuentes aportaron para despejar todas aquellas interrogantes como sustento de la problemática evidenciada en el presente estudio.

2.4. Método de investigación

2.4.1. Método analítico

Según (Jalal, Ramos, Ajcuc, & Diéguez, 2015), con respecto al método analítico es un método de investigación que divide un problema completo en sus partes para ver qué lo está causando, cuál es la naturaleza del problema y cuáles podrían ser los efectos potenciales. Un análisis analítico es una forma de observar algo detenidamente para poder comprenderlo mejor.

Para comprender un fenómeno u objeto, es necesario conocer su naturaleza básica. Al aplicar estos tipos de métodos podemos aprender mucho sobre el objeto de nuestro interés, lo que puede ayudarnos a comprenderlo mejor, hacer comparaciones y desarrollar nuevas teorías.

2.4.2. Método exegético jurídico

(Cajal, 2021) Indica que, el método exegético es un enfoque valioso para interpretar textos legales, ya que se enfoca en la forma en que su autor redactó la ley. El lenguaje se estudia a través del análisis de las reglas gramaticales y del lenguaje. El método exegético se utiliza para comprender el sentido pleno de una norma jurídica cuando existen interpretaciones contradictorias de su contenido. El jurista que interpreta la ley utiliza el método para investigar el sentido real de la disposición, a fin de poner fin a la discrepancia.

Por lo citado, y con respecto al presente estudio que es sujeto de esta investigación el mismo se centra en la lectura, comprensión, análisis e interpretación de las normas jurídicas específicas con respecto al derecho laboral y como su aplicación facilita y ayuda para que muchas personas sepan sus derechos y en base a estos exijan lo que está escrito y dispuesto por la ley.

2.5. Muestra

La muestra corresponde al conjunto de individuos a los cuales por medio de una encuesta o entrevista se le realiza preguntas con la finalidad de indagar mucho más fondo sobre un problema real el cual se requiere medir su comportamiento, para efecto de este trabajo se propone una muestra de siete (7) personas que han trabajado para el sector privado.

2.6. Técnica de investigación aplicada

2.6.1. Entrevista

Para el desarrollo de la investigación se aplica la técnica de entrevista que está conformada de siete empleados del sector privado los mismos que fueron despedidos o que de alguna manera consideración que sus derechos laborales fueron vulnerados, durante la crisis sanitaria a causas de la pandemia del Covid 19, en tal virtud a continuación se cita lo concerniente a la entrevista para comprender su definición.

“Es una búsqueda sistemática de información, con estos datos se realiza un análisis que permite conocer información específica sobre un determinado tema o fenómeno” (Enriquez, 2018).

2.6.2. Aplicación de entrevistas

Toda vez que se ha definido la técnica de investigación la cual corresponde a la aplicación de entrevista, esta se efectuó bajo ciertos parámetros los cuales se detallan a continuación:

- El autor de este trabajo de titulación a fin de efectuar las entrevistas diseñó preguntas abiertas las cuales están enfocadas a que el entrevistado responda lo que guste y en base a su realidad.
- Las preguntas fueron realizadas de manera confidencial así, es como los entrevistados lo prefirieron, no obstante, los datos que se facilitó fue la modalidad contractual que desempeñaba el trabajador y el cargo que desempeñaban.
- La entrevista se desarrolló en un ambiente de total respeto y siempre con la finalidad se conocer la realidad que cada uno de ellos pasaron en lo laboral desde que comenzó la pandemia en el año 2020.

Como último una vez finalizada las entrevistas el investigador procedió a efectuar el análisis de cada una, con la finalidad de concluir como estos trabajadores del sector privado sufrieron algún tipo de problema o vulneración a sus derechos y como estos afectaron desde los inicios de la pandemia.

En tal virtud con el procedimiento descrito es importante señalar que las entrevista se desarrollara a siete profesionales, los cuales laboraron en la época más dura desde los inicios de la pandemia por la Covid 19, en donde se podrá apreciar como sus derechos fueron vulnerados, y las distintas acciones y medidas que adoptaron estos para reparar los daños que les ocasionaron, las entrevistas a su vez otorgaran por medio de las preguntas propuestas información de como en los trabajadores se vieron afectados en sus derechos a causa de la medidas legales adoptadas por parte de las reformas laborales por parte del gobierno, dichas entrevistas se exponen a continuación:

2.6.3. Entrevistas a trabajadores

Tabla 1. Entrevista Laboral N.1

| ENTREVISTA N. 1 | |
|---|--------------------|
| Relación laboral: | Sector Privado |
| Régimen: | Código de Trabajo |
| Género: | Masculino |
| Años de trabajo: | 5 años, 7 meses |
| Cargo: | Asistente Contable |
| <p>¿Usted evidencio desde los inicios de la pandemia algunos inconvenientes en el 2020?</p> <p>Trabaje durante 5 año, 7 meses en una empresa del sector privado y desde que se inició la emergencia sanitaria por la Covid 19 empezaron en mi lugar de trabajo cambio muy bruscos y el primero fue que desde el 16 de marzo nos obligaron a trabajar de manera virtual, hecho que lo acate al 100%, el fin de mes de marzo 2020 no hubo el pago de sueldos, fue el primer mes que comenzó los problemas y la vulneración de mis derechos, no obstante comprendiendo la situación seguí laborando llegando a transcurrir tres meses es decir marzo, abril, mayo, sin cancelarnos nuestros sueldos lo cual se convirtió en un problema insostenible.</p> | |
| <p>¿Cuál fue la justificación que le dio las autoridades de la empresa en respuesta a esta problemática?</p> <p>El personal de la empresa sin embargo en un sin número de ocasiones les pedimos una explicación por la problemática del no pago de nuestros sueldos y lo único que nos daba como respuesta es que por la pandemia no había recursos, sin embargo, esto no era la situación de todo el personal había compañeros que si prescribían su sueldo lo cual nos parecía una injusticia</p> | |
| <p>¿Qué acciones o medidas usted tomo como para busca una solución al problema?</p> <p>En vista de la desesperación ya que el no tener un ingreso durante tres meses y en virtud de la situación que se suscitó por la pandemia, me vi en la obligación de poner una denuncia ante el Ministerio de Trabajo, lo que provocó una gran molestia por parte de las autoridades de la empresa ya que yo no solo fui la única que hizo este proceso si un gran número de compañeros.</p> | |

¿Cómo actuaron los jefe o autoridades de la empresa al enterarse de su denuncia?

Posterior a la denuncia en el junio se nos hizo la cancelación de los meses de marzo y abril, quedando pendiente mayo y transcurriendo ya el mes junio, desde que lo que yo hice la denuncia las cosas cambiaron en los horarios de trabajo, en el trato laboral, me pusieron mucha más carga laboral. Y me hacían llamados de atención verbal indicándome que no estoy cumpliendo con mis laborales hecho que no era cierto, porque lo que yo no hacía era firma cosas que no era de competencia, no obstante lo que ocasionaron es una relación hostil entre el empleador y trabajador hasta el punto que me un día me reunieron y me manifestaron que las quejas que existe hacia mi trabajo ante de hacer un daño despidiendo me con visto bueno, mejor renuncie voluntariamente lo cual por la precisión y por mi estado de salud que se complicó por los mal tratos de parte de empresa lamentablemente accedí a firmar la renuncia voluntaria.

¿Después de su salida el empleador le cancelo sus haberes?

Con fecha 15 de julio fue cuando firme la renuncia voluntaria, y aun me adeudaban el sueldo del mes de mayo, junio y los 15 días de julio, una vez afuera me cancelaron en el mes de septiembre tanto el valor de los sueldos pendientes como la liquidación por 5 años y 7 meses que ellos indicaron que fue 780,00 dólares, posterior a eso puse una demanda por vulneración de mi derechos pero lamentablemente eso significaba un gasto que no tuve los medio para continuar y este caso se cerró y quedo en la impunidad.

Elaborado por: Jean Carlo Muñoz Hidalgo

Tabla 2. Entrevista Laboral N. 2

| ENTREVISTA N. 2 | |
|------------------------|-----------------------------|
| Relación laboral: | Sector Privado |
| Régimen: | Contrato especial emergente |
| Género: | Femenino |
| Años de trabajo: | 9 años |
| Cargo: | Perchera |

¿Usted evidencio desde los inicios de la pandemia algunos inconvenientes o cambios en lo laboral en el 2020?

Mi puesto de trabajo fue en el año 2020 como pechera en un supermercado de la ciudad de Quito, nuestro trabajo desde los inicios de la pandemia nunca se suspendió por ser un centro de abastecimiento de alimentos para la ciudadanía, no obstante, la carga laboral aumento y por ende los horarios eran muy variables de acuerdo a las disposiciones que emitía el COE.

¿Cuáles fueron los cambios en orden laboral que se presentó?

Durante los 9 años estuve bajo la figura de contrato indefinido, pero a raíz de la pandemia la situación cambio el 20 de agosto del año 2020 mi empleador me cita a una reunión en la cual me manifiesta que se me va a reducir las horas de trabajo y por ende menor salario y que lo hace amparado en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, y me indico si estaba dispuesta a firmar este nuevo contrato o si no caso contrario me podía desvincular de la empresa. Para lo cual en base a la situación tan critica que estaba pasando el país accedí a firmar la nueva figura laboral ya que era peor el quedarme sin trabajo.

¿La empresa cumplió con sus nuevas condiciones laborales?

Por su puesto que cumplieron en lo que respecta al pago de mi salario con la reduccion correspondiente, pero no cumplieron con la jornada laboral que era de seis horas, lamentablemente las exigencias eran duras y lo único que yo hacía por preservar el trabajo era acatar las disposiciones, aunque estos incluyesen el laborar más de las seis horas de las que me correspondía, todo esto con la finalidad de no poner en riesgo mi estabilidad en la empresa.

¿En la pandemia se le reconoció las vacaciones que por Ley le corresponde?

En el año 2020 durante los primeros seis meses desde la declaratoria de emergencia con respecto a las vacaciones, la empresa por medio de la Dirección de Talento Humano no obligo a tomar vacaciones, las mismas que cuando la hice uso por tanta restricción de movilidad que había en este tiempo las vacaciones las tuve que pasar en encierro en mi casa, lo cual considero que fue muy injusto.

¿Cree usted que con las disposiciones del gobierno de turno con respecto a la Ley Humanitaria beneficio lo favoreció en su trabajo?

Estas medidas que por medio de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para mi forma de ver me afectado mucho ya que, ya que la reducción de horas con llevo a disminuirme el sueldo, me ha afectado en dos aspectos lo que considero muy importante, el primero percibir menos 120 dólares ha hecho que me desfinancie y me afecte en economía y el segundo me ha afectado mucho en mi salud tanto en lo físico porque en realidad no laboró seis hora en algunos casos ocho o incluso más, y en lo mental porque todo esto me ha afectado psicológicamente.

Elaborado por: Jean Carlo Muñoz Hidalgo

Tabla 3. Entrevista Laboral N. 3

| ENTREVISTA N. 3 | |
|--|-------------------|
| Relación laboral: | Sector Privado |
| Régimen: | Código de trabajo |
| Género: | Masculino |
| Años de trabajo: | 4 años 1 mes |
| Cargo: | Conductor |
| <p>¿Usted evidencio desde los inicios de la pandemia algunos inconvenientes o cambios en lo laboral en el 2020?</p> <p>Durante cuatro años y 1 mes cargo e de he despeñado mis actividades como conductor del área administrativa, desde que se dio inicio la pandemia mis actividades también se vieron paralizadas durante los meses de marzo a julio, estuve sin desarrollar mis funciones, a pesar de los múltiples pedidos de resignación de actividades. No obstante, por el mes de agosto regrese a desarrollar el traslado de personal. Siempre me preocupe por que a pesar estar confinado no deje de percibir mi sueldo, esto a larga me trajo un problema.</p> | |
| <p>¿Cuál fue el inconveniente laboral que se desencadeno?</p> <p>En el mes de septiembre de 2020, me llego un memorando indicando que debo hacer la devolución de los tres meses de sueldo que cobre sin haber devengado y si es que no tengo los recursos para</p> | |

devolver de manera inmediata, la empresa está dispuesta a otorgarme una alternativa de pago. Me acerque hablar con Talento Humano y a pesar de manifestarle que en esos meses yo solicite reubicación de puesto para cobrar mi sueldo justificadamente ella se negó a comprender e indico que debo de devolver y que me harán descuentos en mis próximos sueldos.

¿Qué medidas adopto usted ante esta problemática?

Por medio de un memorando al gerente le pedí que por favor se me otorgue otro tipo de mecanismo para no devolver el dinero que ellos mismo me cancelaron y que no fue algo que yo así lo quise si no que no pude en esa época desarrollar mis labores no porque no lo quise, si no que las disposiciones de confinamiento así lo exigían, expuse una alternativa para no ser de descontado y le propuse laborar más horas y de esta manera ir compensando las hora no devengadas y pagadas pero tuve una negativa rotunda.

¿Qué respuesta y solución le dieron?

Como lo señale recibí una negativa rotunda lo que me propusieron o mejor dicho obligaron aceptar por que el ambiente ya se tornó complicado e incluso empecé a recibir llamados de atención verbales porque no firmaba el acuerdo de descuento, en definitiva, las condiciones consistían en que los tres meses pagados se iban a ser paso con mis 15 días de vacaciones y la diferencia se me va a descontar por un periodo de 12 meses de mi sueldo. Considero que a la final si me han perjudicado por que la empresa puso tomar otras medidas durante los meses que no devengue mi trabajo porque podía ser reubicado, así como lo hicieron con otros compañeros que tenían mis mismas condiciones laborales, pero no lo hicieron por que simplemente no quisieron.

Elaborado por: Jean Carlo Muñoz Hidalgo

Tabla 4. Entrevista Laboral N. 4

| ENTREVISTA N. 4 | |
|------------------------|----------------------|
| Relación laboral: | Sector Privado |
| Régimen: | Código de trabajo |
| Género: | Femenino |
| Años de trabajo: | 2 años |
| Cargo: | Guardia de seguridad |

¿Usted evidencio desde los inicios de la pandemia algunos inconvenientes o cambios en lo laboral en el 2020?

Yo laboraba en una empresa de seguridad privada en el año 2020 cuando se dio inicio la pandemia por el Covid 19, en el mes de marzo se me cancelo con normalidad mis haberes, no obstante, desde el abril a septiembre es decir seis meses posteriores no se me pago los sueldos, esta particularidad sucedía con otros compañeros y también hubo muchos despedidos.

¿Cuál fue la justificación que dio las autoridades de la empresa en respuesta a esta problemática?

La empresa por intermedio de recursos humanos, lo único que nos manifestaban era que no había disponibilidad presupuestaria para cancelar los sueldos y que sigamos esperando que la situación cambie con los días. Pero lamentablemente pasó seis duros meses que muchos de esos días no tuvimos para dar de comer a nuestras familias, seis meses que ni un solo día falte a mi trabajo con la esperanza de cobrar mi sueldo.

¿Qué medidas adopto usted ante esta problemática?

En el cuarto mes de no cancelación de mis haberes, y con una desesperación por no tener para los gastos básicos de cualquier ser humano, decidí hacer una denuncia por la página web del Ministerio de Trabajo la cual nunca surgió efecto ellos nunca me dieron una respuesta, jamás actuaron ante la violación de mis derechos laborales. Hecho que me pareció de lo más injusto, posteriormente y en medio de mi necesidad decidí al sexto mes renunciar y conseguir otro trabajo el cual si me cancelen a tiempo.

¿Qué respuesta y solución de dieron?

Después de mi salida fui de manera presencial al Ministerio de Trabajo a poner nuevamente la denuncia y me indicaron que la que puse online nunca hizo nada. Ellos se demoraron alrededor de dos meses más en actuar y exigir a la empresa que en el mes de diciembre me cancelen tanto mi sueldo como mi liquidación. No obstante, ellos hicieron caso omiso al pedido de esa cartera de Estado y después de yo acudir un sin número de ocasiones a hablar con el gerente de la empresa finalmente en febrero y luego de una larga espera por fin me pagaron todo lo que me adeudaban.

Es duro y triste el saber qué Estado a pesar de su rol muy importante pocas son las acciones que hacen para que nuestros derechos seas escuchados y no violentados ya que nadie fue capaz de ponerse en nuestros zapatos y en nuestro sufrimiento todo ese tiempo me sentí desamparado y la ley solo siento que favorecen a unos cuantos.

Elaborado por: Jean Carlo Muñoz Hidalgo

Tabla 5. Entrevista Laboral N. 5

| ENTREVISTA N. 5 | |
|---|-----------------------------|
| Relación laboral: | Sector Privado |
| Régimen: | Contrato especial emergente |
| Género: | Femenino |
| Años de trabajo: | 1 año, 3 meses |
| Cargo: | Cajera de farmacia |
| <p>¿Usted evidencio desde los inicios de la pandemia algunos inconvenientes o cambios en lo laboral en el 2020?</p> <p>Soy cajera de una farmacia ubicada en la ciudad de Quito, desde marzo que comenzó las medidas emergentes a causa de la pandemia nuestro trabajo nunca se suspendió, no obstante, en el mes de junio de 2020 la empresa desvinculó laboralmente a muchas personas lo cual ya era una preocupación y una incertidumbre latente. Y las medidas o cambios que percibimos fueron aumento excesivo de horarios e incluso sin descanso de fin semanas.</p> | |
| <p>¿Cuáles fueron los cambios en orden laboral que se presentó?</p> <p>Bueno el último día del mes de junio el empleador me convoco a una reunión y me manifestaron que me reducen las horas de trabajo de ocho a seis lo cual tuve que aceptar en base a la necesidad y después de presenciar muchos despidos de compañeros, tenía el temor de ser una más de la lista de desempleados. Lo único que me tocó es aceptar a nueva figura contractual la cual implicaba reducción de salario.</p> | |
| <p>¿La empresa cumplió con sus nuevas condiciones?</p> <p>El primer mes si cumplieron tal cual las condiciones del nuevo contrato, pero a mediados del mes de agosto empezó a ver irregularidades como por ejemplo los dos días de descanso que por</p> | |

semana nos correspondían, no lo cumplían me llamaban a trabajar alegando que están cortos de personal y que tenemos que ponernos la camiseta de la empresa, otro caso que se presentó fue que las seis horas definidas en el nuevo contrato no se cumplieron y me volvieron a aumentar a las ocho horas y sin aumento de sueldo lo cual durante varios meses soporte este atropello a mis derechos.

¿Cree usted que con las disposiciones del gobierno de turno con respecto a la Ley Humanitaria beneficio lo favoreció en su trabajo?

La verdad desconozco sobre esta Ley y la interpretación legal pero lo que si tengo claro es que los patronos al menos los dueños de farmacéuticas fueron una de las empresas más beneficiadas a raíz de la crisis por la pandemia por la venta permanente de medicinas.

Lo que pude percibir desde la aplicación de esta ley lo que considero que provocó es el beneficiar a las empresas y perjudicar a los empleados, tal como se pudo ver en mi caso en particular ya que fueran aceptable trabajar seis horas y recibir el sueldo por estas condiciones, pero no lo que sucedió en mi caso en donde regrese a laboral las ocho o más y el sueldo que me cancelan es por las estipuladas en el contrato actual es decir por seis horas diarias. Considero me parece una crueldad y un abuso extremo porque no piensan en el daño que nos causan.

Elaborado por: Jean Carlo Muñoz Hidalgo

Tabla 6. Entrevista Laboral N. 6

| ENTREVISTA N. 6 | |
|--|----------------------|
| Relación laboral: | Sector Privado |
| Régimen: | Código de trabajo |
| Género: | Femenino |
| Años de trabajo: | 8 años |
| Cargo: | Personal de limpieza |
| <p>¿Usted evidencio desde los inicios de la pandemia algunos inconvenientes o cambios en lo laboral en el 2020?</p> | |

Soy Martha Carvajal durante los inicios de la crisis esto es a partir del mes de marzo del año 2020 la empresa a la cual prestaba mis servicios por un total de 8 años aproximadamente cerro sus instalaciones en donde desarrollaban sus laborales. Esto por las medidas determinadas por el gobierno en donde se restringía la libre movilidad, el personal de esta al ser netamente administrativo se acogieron a despeñar sus laborales de manera virtual, es decir bajo la figura denomina de teletrabajo, sin embargo, mis actividades se vieron afectadas ya que no existía instalaciones a las cuales yo efectúe mis laborales, no obstante parte del mes de marzo hasta el mes de abril de 2020, no despeñe ninguna actividad a pesar de haber hablado en tres ocasiones vía telefónica con la dueña de la empresa, la cual me indico que no me preocupará que no me ibas a despedir y que con el tiempo me buscaría una solución a mis actividades.

¿Cuál fue la justificación que dio las autoridades de la empresa en respuesta a esta problemática?

La empresa por intermedio de la dueña, el 1 de mayo me informo que a fin de dar solución a mis actividades que desempeñaba en la empresa me indico que; para justificar mis labores y devengar mi sueldo iba a acudir a la empresa a organizar el archivo general y que para dar cumplimiento con esto iba a ser capacidad por parte de una persona del área de personal. En efecto el cambio de funciones se dio de manera inmediata y aun exponiéndome a contagiarme por el Covid al tener que salir de mi domicilio y mucho más se me había complicado la movilización ya que en esos meses el traslado era escaso y en muchas ocasiones tuve que movilizarme en taxi.

Es importante indicar que él proporcional de los días de marzo y el mes de abril no recibí ninguna remuneración, desde mayo hasta el mes de septiembre del año 2020 no me pagaron tampoco mi sueldo aun cuando este ya era devengado. El problema se agudizo y la dueña de la empresa lo único que me manifestaba era que lamentablemente estaba en crisis financiera y que tenía que seguir esperando.

¿La empresa cumplió con sus nuevas condiciones?

Dada la situación muy dura y toda vez que no mi problema afecto a mi alimentación y mi subsistencia, me vi en la obligación de ir al Ministerio de Trabajo a interponer una demanda laboral por la falta de pago de mi salario, el cual surgió efecto ya que esta institución de gobierno notifico a la empresa que debía en un término de 15 días darme una solución, lo cual en el mes octubre en

represalia a mi demanda me llego la carta de despido en el cual me señalaban que prescindien de mis servicios en virtud que la empresa no está conforme con mis actividades.

¿Qué respuesta y solución de dieron?

Después de mi salida y después de haber llegado al mes de diciembre de 2020, acudí a la empresa a hablar con la dueña de la empresa a implorarle que me pagué mis sueldos atrasados y me indemnización, y ella me supo indicar que me iban a cancelar el fin de mes del año 2020, lo cual tampoco sucedió.

No obstante, el año 2021 acudí nuevamente al Ministerio de Trabajo y me asignaron un abogado el cual se hizo cargo de mi caso, y el cual después de varios escritos y en virtud del silencio por parte de la empresa, está a la final por el mes marzo de 2021 se vio en la obligación de cancelarme los haberes adeudados. La situación tan dura que pasé durante casi un año afecto a mi salud y a mi familia es lamentable ver como la insensibilidad de los empresarios puede llegar al extremo, durante todo este año me sentí impotente, desesperada y en todo momento mis derechos no fueron protegidos, es triste y decepcionante darnos cuenta de que las autoridades poco o nada hacen para ayudar a los ciudadanos en condiciones difíciles.

Elaborado por: Jean Carlo Muñoz Hidalgo

Tabla 7. Entrevista Laboral N. 7

| ENTREVISTA N. 7 | |
|---|--------------------------------------|
| Relación laboral: | Sector Privado |
| Régimen: | Contrato especial emergente |
| Género: | Masculino |
| Años de trabajo: | 7 años 10 meses |
| Cargo: | Asistente administrativa de un hotel |
| <p>¿Usted evidencio desde los inicios de la pandemia algunos inconvenientes o cambios en lo laboral en el 2020?</p> <p>Durante 7 años 1 meses cumplí mis labores para una empresa hotelera reconocida en el país la cual cuando se inició la emergencia sanitaria esta durante los meses de marzo a junio del 2020 se vio en</p> | |

la obligación de cerrar sus instalaciones y en la cual existieron muchos despedidos, durante estos meses mis actividades no se vieron afectadas ya que fui apoyo para en el área de talento humano el cual tenía que liquidar a las personas que desvinculo.

No obstante, en mes de julio de 2020 la empresa me informo el cambio de figura contractual el cual desde ese mes era bajo contrato especial emergente.

¿Cuáles fueron los cambios en orden laboral que se presentó?

La justificación que me dio la empresa fue que en virtud de la crisis y dado que desde el mes julio la empresa hotelera reabrió su atención al público, esta ha considerado mantenerme en la empresa con las mismas funciones pero que mi figura laboral cambiaba y mis horas de trabajo serían de seis horas y con reducción de salario.

¿La empresa cumplió con sus nuevas condiciones laborales?

El primer mes desde el cambio a la nueva figura laboral es decir a partir del mes de julio de 2020 la situación se presentó con total normalidad con una jornada de trabajo de seis horas diarias, esto lamentablemente cambio en el mes agosto y los siguientes meses al reactivarse las actividades en el hotel con esto también aumento las horas de trabajo misma que no fueron remuneradas y al contrario nos advirtieron que si no nos gustaba nos podíamos ir y renunciar, esto ocasiono un ambiente laboral hostil, en donde se evidencio de cerca la vulneración de mis derechos.

¿Cree usted que con las disposiciones del gobierno de turno con respecto a la Ley Humanitaria beneficio lo favoreció en su trabajo?

Sin lugar a duda en base a mi experiencia la aplicación de la Ley Humanitaria de Apoyo Humanitario me ha perjudicado ya que mi patrono hizo mal uso de esta figura contractual y la utilizo a su conveniencia sin importarle pisotear mis derechos, ocasionándome daños a nivel de mis salud física y mental, y aún más afectando mis ingresos ya que estos no fueron cancelados en base a las horas verdaderamente trabajadas.

2.6.4. Análisis de las entrevistas

Análisis entrevista N. 1

La primera entrevista se efectuó a una empleada del sector privado cuyo cargo era el de Asistente Contable su relación laboral estaba dada bajo el régimen del Código de Trabajo, ella manifiesta que desde que inicio la pandemia situación laboral cambio por el no pago de sus haberes, en la desesperación de la afectada interpone una denuncia ante el Ministerio de trabajo sin que este surja efecto. Los meses transcurrieron y la relación laboral se convirtió insostenible, el empleador quería por todos los medios que la trabajadora renuncie o la amenazaba con despedirla con visto bueno. La trabajadora decide renunciar y así perder sus derechos laborales ya que no estuvo dispuesta a soportar más abusos.

El análisis que se deriva de esta entrevista está el abuso constante por parte del empleador se evidencia y es un claro ejemplo de cómo estos interponen su poder bajo amenazas, sin pago de sus salarios, la desesperación y el mal ambiente laboral desencadena que con sus actitudes el trabajador se despeche y decida hacerse a un lado, esta es una artimaña que los patronas unas con el fin de que el empleado se vea presionado para renunciar ya que este mal trato es muy común en ciertas en empresas en donde se demuestra la vulneración de los derechos.

Análisis entrevista N. 2

La segunda entrevista en resumen corresponde a una mujer que su cargo es de perchera de alimentos y su régimen laboral está dado por contrato especial emergente, la entrevistada señalo que ella durante 9 años tenía un contrato indefinido, pero que a raíz de los problemas a causa de la pandemia su empleador decidió cambiar su relación laboral reduciendo sus ingresos y por menos horas.

Esto más que indignante se convirtió en un atropello ya que luego de cambiar su relación laboral el empleador abuso de su poder y le exigía laborar más horas sin aumento de sueldo. Una particularidad de este empleado es que el diciembre del año 2020 hubo una explotación exagerada de horas extras por la época festivas en donde tampoco dichos empleados a los cuales se les cambio la figura laboral no se cumplieron sus derechos. Lo que se puede evidenciar en este caso es que el empleador apegado la Ley de Apoyo Humanitario vulneraron los derechos de la

trabajadora todo con la finalidad de ganar ventaja económica y evitarse el efectuar un pago justo a las labores desempeñadas por sus colaboradores.

Análisis entrevista N. 3

La tercera entrevista corresponde a un empleado del sector privado en cual estaba bajo el régimen laboral del Código de Trabajo con el cargo de conductor, entre sus hechos señala que la pandemia le dejó problemas laborales ya que sus actividades como chófer se debieron paralizar a causa del confinamiento no obstante nunca dejó de percibir su sueldo. El a pesar de no devengar su sueldo en varias ocasiones solicito a la empresa que le dieran otras funciones, pero nunca recibió respuesta. No obstante, transcurrieron los meses y cuando regreso la normalidad la empresa le solicitó la devolución de sueldos ya que la justificación fue que no se los devengo.

Este sin duda es un ejemplo de falta de compromiso y comprensión por parte de la empresa ya que en un determinado momento pusieron asignar otras actividades a su trabajador y establecer las mejores condiciones que no perjudique su relación y su bolsillo.

Análisis entrevista N. 4

La cuarta entrevista corresponde a una trabajadora bajo el régimen de Código de Trabajo con un cargo de guardia de seguridad la cual alega que durante seis meses no le cancelaron sus haberes en la etapa más dura y crítica de la pandemia, su desesperación le llevó a interponer una denuncia ante el Ministerio de Trabajo del cual nunca tuvo respuesta, dada la desesperación no tener ingreso ella renuncia y se cambia de lugar de trabajo. Finalmente, después de tantas insistencias y suplicar al empleador en febrero de 2021 le cancelan sus haberes.

Este caso en particular es un claro ejemplo de la falta de apoyo de las autoridades de gobierno ya que no actúan ante una violación de los derechos laborales la falta de control y de abuso de algunas empresas hace que los trabajadores prefieran renunciar y mendigar lo que por ley le corresponde. Es inadmisibile e incomprensible que luego de pasar momentos críticos a causa de pandemia, los ciudadanos hayan tenido que afrontar despidos masivos y con ello injusticias por la falta de pago de sus haberes en donde la poca comprensión de los patronos ante una dura realidad difícil fue una de las motivaciones que provoco un sin número de denuncias o demandas para que por medio de la vía legal estas asumieran sus responsabilidades ante muchas familias desamparadas.

Análisis entrevista N. 5

La quinta entrevista se basa en una trabajadora bajo el régimen de contrato especial emergente con cargo de cajera de farmacia la cual a raíz de pandemia esta considera que le vulneraron sus derechos ya que su empleador decidió reducirle su salario y por ende sus horas de trabajo. Sin embargo, esto solo fue el único cambio después de la reducción salarial sus días de descanso por semana se fueron negados, las horas de trabajo no le fueron respetadas, hecho que le ha causado mucho perjuicio en lo económico y en la salud.

Con este caso que es similar al del caso de la entrevista N. 2 ya que esta empresa alegando que hace uso de la Ley de Apoyo Humanitario mismo que sin lugar a duda esta permitido, pero esto no significa que tenga que por ninguna manera aprovecharse de la necesidad de las personas que se abuse por el hecho de que no existe más personal para cumplir sus actividades y sobre cargar de trabajo sin una remuneración de trabajo digna.

Los empleados que fueron sujetos a esta entrevista y que a su vez consideran que fueron afectados por la figura contractual establecida por la Ley Humanitaria, consideran que esta normativa no solo le afecto su bolsillo con la reducción de su salario, sino que vulnero las condiciones y estabilidad de los empleados, lo cuales muchos de estos por la necesidad debieron aceptar las condiciones de sus patronos aun cuando estas no eran las mejores.

Análisis entrevista N. 6

Con respecto al análisis que se puede hacer ante la entrevista N. 6 en la cual la afectada en el ámbito laboral relata los hechos en donde se evidencia la vulneración de sus derechos, la afecta cuenta que a partir del 1 de mayo su patrono decide cambiarle sus actividades ya que la empresa cerro sus instalaciones y ella esta era personal de limpieza a la cual le asignaron actividades para organizar el archivo general. Sin embargo, cuenta que los días de marzo y el mes de abril no recibí ninguna remuneración, desde mayo hasta el mes de septiembre del año 2020 no se le cancelaron sus haberes.

La afectada por parte de su patrono luego de transcurrir varios meses se vio en la obligación de ir al Ministerio de Trabajo a interponer una demanda laboral por la falta de pago de mi salario, lo cual en el mes octubre en represalia se la desvinculo de la empresa y luego de varios meses y después de varias insistencias le cancelaron sus haberes.

Análisis entrevista N. 7

La séptima y última entrevista narra la problemática de un trabajador el cual su condición laboral cambio por parte de su patrono bajo la figura contractual en contrato especial emergente en donde su cargo era de asistente administrativa de una empresa hotelera en la cual desde el mes julio del año 2020 la empresa reabrió su atención al público, esta a su vez considerado mantenerla en la empresa con las mismas funciones pero que mi figura laboral cambiaba con menos horas es decir seis y con reducción de salario.

Los problemas surgieron en el mes agosto de 2020 y los siguientes meses ya que se inició la explotación laboral y la vulneración de los derechos ya que las actividades en el hotel aumentaron y con ellos las horas de trabajo también mismas que no fueron remuneradas esto ocasiono que muchos empleados desistieran y renunciaran en busca de una mejor situación laboral y por otro lado los que decidimos por la necesidad quedarnos bajo esas condiciones aun cuando estas estén siendo violentadas.

Una vez concluidas las entrevistas efectuadas a varias personas se puede con determinar que muchas de estas guardan una misma particularidad y esta es la vulneración de los derechos laborales a los cuales fueron víctimas, en donde el abuso por parte de las empresas u patronos en medio de una crisis sanitaria fueron los que se aprovecharon de sus empleados ocasionándoles inestabilidad laboral, reducción de sus jornadas y perjuicio en su ingresos, y peor aún despidos injustificados y la cancelación tardía de sus liquidación o indemnizaciones, lo que ha desencadenado en un problema social muy duro por la gran ola de desempleos los cuales aún el Estado ecuatoriano no puede mitigar en su totalidad.

Conclusiones del capítulo II

El desarrollo del capítulo se centró en la definición de orden metodológico el cual se estableció las enfoque, tipos y métodos de investigación. Las cuales fueron fundamentales para determinar, analizar y recopilar la información necesaria para comprender el comportamiento o no de la vulneración de los derechos laborales en época de pandemia.

Por otro lado, para el presente estudio denominado la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores se enfoca en la investigación de como dichos derechos fueron violentados a raíz de la pandemia por la COVID 19 en el Ecuador, para conocer más a fondo la

problemática expuesta se planteó la aplicación de entrevistas a siete trabajadores del sector privado los cuales nos narraron la versión de los hechos suscitados desde que inició la crisis a causa de la pandemia y como estos de una u otra forma sufrieron atropellos laborales y como en gran medida afectó su economía y en muchos de los casos los dejaron desamparados provocando despidos masivos.

Por último este capítulo tiene una última parte en donde se encuentra un análisis de cada una de las entrevistas y la interpretación en donde como investigador se refleja una clara vulneración a los derechos laborales que sufrieron un sin número de personas, lo expuesto en presente estudio es apenas una muestra pequeña que sirvió como demostración de la realidad tan dura en el ámbito laboral que desencadenó la crisis sanitaria, y que demuestra la falta de apoyo por parte del gobierno y sus instituciones ya que estos son los encargados de velar por los derechos del trabajador pero en ocasiones su falta de eficiencia y compromiso ocasiona obstáculos en el sistema.

Así también con la aplicación de las entrevistas se puede palpar el sentir de los ciudadanos los cuales consideran y concuerdan muchos de estos que la creación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, fue una normativa legal que en vez de favorecer a los intereses de los trabajadores los perjudicó ya que sus condiciones los afectó en muchos aspectos, y por otro lado creen que la norma benefició a los empleadores ya que estos sacaron provecho para reducir salarios y en muchos casos aumentar las jornadas laborales.

3. CAPIÍTULO III

ANÁLISIS DE NORMATIVA LEGAL

3.1. Antecedentes

Una vez elaboradas las entrevistas a ciudadanos que gracias a sus testimonios aportaron para conocer como fue el comportamiento de ciertos empleadores con sus trabajadores y los cambios que adoptaron ante una crisis a causa de crisis sanitaria hechos que para las dos partes fueron duros y complicados, por un lado estaba las empresas que no generaban recursos y por ende no tenían para cubrir los gastos de salarios, por otro lado estaban las empresas que si generaban recursos y que aun estando en posibilidad de solventar los pagos a sus empleados, adoptaron medidas para que sus gastos se menores entre ellos el recorte masivo de personal y la reducción de horas de trabajo en conjunto con su salario.

En consideración a lo señalado es importante para el presente trabajo de titulación denominado “La vulneración de los derechos laborales en las empresas a raíz de la pandemia por la Covid 19 en el Ecuador” tratar las diferentes normativas relacionadas con el tema propuesto y analizar e interpretar sus disposiciones. Las bases legales para analizar serán las siguientes:

- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077
- Acuerdo Ministerial Nro. MDT-202-081
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

3.2. Medidas que adoptó en Ecuador en laboral a raíz de la pandemia

Una de las primeras medidas adoptadas tanto para frenar la propagación del virus y de una u otra manera evitar más muertes, así también las otras medidas fueron en el orden laboral. El confinamiento total y con ella la forma de laborar en donde la forma de trabajar se basaba en forma virtual cada empresas e institución debía adoptar las medidas necesaria de control para que esta modalidad surja efecto y no retrase ni se paralice las actividades de las empresas en virtud de la naturaleza del trabajo.

3.3. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076

Como bien se manifestó en los párrafos anteriores una de las medidas adoptadas por el gobierno ecuatoriano era el tema laboral el cual se lo hizo por medio del Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 el cual señala lo siguiente:

Con fecha 12 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo a la cabeza del Abogado Andrés Madero Poveda en su calidad de Ministerio de esta carrea de gobierno expide el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076 el cual expide las directrices para la aplicación de teletrabajo emergente para la declaratoria de emergencia sanitaria dentro del cual versa lo siguiente:

Art. 1.- Del objeto. –“El objeto del presente acuerdo es viabilizar y regular la aplicación de teletrabajo emergente durante la declaratoria de emergencia sanitaria por coronavirus Covid 19” (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2020).

Art. 3.- De la adopción de teletrabajo emergente. - “A fin de garantizar la salud de los trabajadores y servidores públicos, durante la emergencia sanitaria declarada; será potestad de la máxima autoridad institucional del sector público y/o del empleador del sector privado adoptar la implementación de teletrabajo emergente” (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2020).

Las medidas expuestas en este acuerdan facultaba a las empresas privadas a tomar las medidas necesarias para que no afecten ni se vulneren los derechos de sus trabajadores sin que afecte a los intereses de la empresa.

Como bien lo señala también el Art .4 en donde en conclusiones señala que el sujetarse a lo dispuesto en este acuerdo y su implementación modificaba únicamente el lugar de trabajo, sin alterar las condiciones esenciales de la relación laboral, por lo cual no constituía causal para la terminación de la relación laboral.

Como conclusión y haciendo referencia a las investigaciones en las entrevistas efectuadas en el presente trabajo de titulación, se pudo determinar que dicho acuerdo fue aplicado en ciertos casos a conveniencia de los empleadores, lo que se esperaba o lo que hubiese sido lo más óptimo era que el Ministerio de Trabajo efectué los respectivos controles ante las disposiciones expuestas, era evidente que la situación sanitaria no daba para que dichos controles se realicen, lo que lamentablemente muchos ciudadanos se vieron perjudicados en sus condiciones laborales.

3.4. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077

Con fecha 15 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo por intermedio de su máxima autoridad el Abogado Andrés Madero Poveda expide el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 el cual hace referencia a las directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria la cual señala que:

Art. 3.- De la adopción de medidas de prevención

A fin de garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores y precautelar la economía del país durante la emergencia sanitaria declarada; será potestad del empleador del sector privado adoptar indistintamente la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, aplicables por actividades, grupos o lugares de trabajo (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2020).

Las facultades y directrices emitidas por el Ministerio de Trabajo con respecto a la reducción de trabajo señalan que por un periodo de seis meses y en una ocasión adicional podrá a sus trabajadores reducirle la jornada laboral en base a lo que está establecido en el Código de Trabajo.

Por otro lado, este mismo acuerdo señala lo concerniente a la modificación de la jornada laboral hace referencia a que el empleador privado tiene la potestad de ser necesario y sin que este afecte los intereses laborales del trabajador efectuar dichos cambios sin excluir los sábados y domingos en base igual a lo determinado el Código de Trabajo.

Esta también este acuerdo lo referente a la suspensión de jornada laboral la cual está estipulada en el artículo 6 de este acuerdo la cual le faculta al empleador de ser el caso necesario el suspender las labores de las o los trabajadores que sus actividades no entre bajo la figura de teletrabajo, sin que esto derive en la ruptura laboral.

Finamente se puede concluir que el objetivo de este acuerdo es velar por los intereses de los trabajadores ya que por medio de este acuerdo se puede evidenciar las intenciones del Estado de precautelar los derechos laborales de estos, si bien son medidas duras y diferente a la final lo que se pretende con este acuerdo es ayudar e implementar mecanismos para que las empresas privadas obtén por cumplir lo dispuesto por el Ministerio de Trabajo.

3.5. Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-081

Con fecha 10 de abril de 2020 el Ministerio de Trabajo por intermedio de su máxima autoridad el Abogado Luis Poveda expide el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-081 el cual hace referencia a la reforma del acuerdo ministerial nro. mdt-2017-135, a través del cual, se expidió el instructivo para el cumplimiento de las obligaciones de los empleadores públicos y privados el cual señala que:

Art. 1.- Agréguese la Disposición Transitoria Sexta.- Sexta: Cuando al empleador, en razón de la emergencia sanitaria declarada no le sea posible utilizar los mecanismos establecidos en la normativa vigente para realizar el pago de las liquidaciones que ya estuviesen debidamente autorizadas por el inspector de trabajo y/o el pago de multas, podrá efectuar dichos pagos a través de transferencia bancaria con los datos que el Ministerio de Trabajo pondrá a disposición de la ciudadanía a través del portal www.trabajo.gob.ec. El comprobante de la transacción bancaria será un documento válido para demostrar el pago de los valores correspondientes al acta de finiquito; debiendo notificar la transferencia al correo electrónico liquidaciones@trabajo.gob.ec.

Art. 2.- Agréguese la Disposición Transitoria Séptima.- Séptima: El empleador que alegue la terminación del contrato individual de trabajo de conformidad con la causal 6 del artículo 169 del Código de Trabajo, deberá dentro de las 24 horas posteriores a la mencionada terminación realizar lo siguiente: 1. Registrar en el Sistema Único de Trabajo (SUT); los fundamentos que sustenten la terminación del contrato individual de trabajo; la información registrada será responsabilidad exclusiva del empleador. Los empleadores que no realicen este registro serán sancionados de conformidad con el artículo 7 del Mandato Constituyente 8. 2. Notificar al trabajador, la terminación del contrato individual de trabajo por cualquier medio de notificación contemplados en las normativas legales vigentes. El Ministerio del Trabajo realizará los controles y verificaciones necesarias para precautelar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores y la ley (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2020).

Con respecto a este acuerdo es importante indicar que este es reformador toda vez que desde la declaratoria de emergencia el Ministerio de Trabajo empezó a recibir múltiples demandas que los trabajadores venían presentando contra sus patrones. Estos interponían dichas demandas dado que muchos de estos eran despedidos de manera injustificada según lo que alegaban, en otros casos según lo señalaba el Ministerio de Trabajo las denuncias llegaban aludiendo que sus liquidaciones no eran lo que merecían por los años trabajados y en otros casos sus liquidaciones no eran canceladas dentro del tiempo establecidos en la ley vigente.

3.6. Ley Orgánica del Apoyo Humanitario

La creación de la Ley Orgánica del Apoyo Humanitario la misma que fue aprobada por el Asamblea Nacional del Ecuador con fecha 22 de junio de 2020 la cual en la actualidad se encuentra vigente, tiene como principal objetivo lo siguiente:

Art. 1.- Objeto.- La presente Ley tiene por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo (Ecuador, Asamblea Nacional, 2020).

De esta ley analizaremos sus tres capítulos ya que se considera importante mencionarlo mismos que se presentan a continuación:

Capítulo I – Generalidades

Dentro de este apartado se encuentran tan solo dos artículos los cuales están dados por el objeto de esta ley que en si esta se basa en definir medidas o mecanismos de apoyo humanitario a causa de la crisis sanitaria por la Covid 19, por otro lado, esta articulo 2 el cual se refiere al ámbito de su aplicación en este señala a que personas va dirigido y en este sentido está enfocado a toda la ciudadanía en general.

Capitulo II - Medidas solidarias para el bienestar social y la reactivación productiva

En lo concerniente al capítulo II de esta ley va desde el artículo 3 al 15 la cual abarca mucho punto con el propósito de adoptar medidas que beneficien a la social y su reactivación respectiva.

Este capítulo es muy amplio para varios aspectos uno de ellos esta las medidas de ayuda con respecto a las pensiones de pagos en la educación en donde se exige mecanismo de pago para que los hijos no pierdan su derecho a la educación, otra medida es el apoyo que se definición con respecto a los arriendos de vivienda y locales donde igual existe acuerdo para su pago. Por otro lado, esta los beneficios otorgados con respecto a los servicios básicos en donde lo que se pretende es ayudar al ciudadano a que sus tarifas no sean altas, con respecto al servicio de salud

tanto pública como privada se quedó prohibido la suspensión de los servicios médicos, así como los respectivos convenios de pago. Por último, esta lo correspondiente al sistema financiero en donde aportaran con líneas de crédito para la reactivación económica, así como facilidades de pago para dichos créditos.

Capítulo III – Medidas para apoyar la sostenibilidad de empleo

Con respecto al capítulo III correspondiente a las medidas para apoyar la sostenibilidad de empleo este se refiere en gran medida en los mecanismo que las empresas deben adoptar para brinda seguridad laboral a sus trabajadores, existen muchos puntos que se toman como por ejemplo; la preservación del trabajo aquí se trata de la formas o medidas que el empleador debe de adoptar para garantizar a sus empleados el derecho al trabajo entre las medidas esta la reducción de horas de trabajo, la modificación de sus actividades o la suspensión de estas todas están en base a la naturaleza del trabajo.

De ser el caso que el empleador efectué en contra de su trabajador un despido intempestivo está en la obligación en base a lo dispuesto en ley a otorgarle una indemnización según lo estipulado en Código de Trabajo, así también está el contrato especial emergente en donde se detalla la modalidad contractual laboral que a causas de la crisis sanitaria los empleadores puede adoptar en base a sus necesidades y sí que estas a su vez perjudique la estabilidad laboral de los trabajadores, en esta define las reducción de la jornada laboral y el sueldo será definido en base a las hora trabajadas, este también estipula al menos un día de descanso a la semana.

Esta ley establece el goce del derecho de las vacaciones por parte de los trabajadores en base a un cronograma definido, el acceso al seguro de desempleo cumplirá con requisitos menos exigente para que las personas puedan ser beneficiarias de este incentivo económico

Esta ley regula la estabilidad laboral de los profesionales de la salud de todos aquellos durante la crisis por pandemia su figura contractual era de inestabilidad automáticamente el Estado garantiza su nombramiento definitivo.

A manera de conclusión de lo estipulado en la Ley Orgánica del Apoyo Humanitario esta sin lugar a duda se creó con el fin de apoyar tanto a la economía del país, así como para no perjudicar en el ámbito laboral a los trabajadores, no obstante, ya en práctica y en centrados en

la realidad esta ley no aporó al beneficio de aquellos que bajo la modalidad laboral de relación de dependencia se vieron perjudicados por las facultades que los empleadores adoptaron con esta ley.

Muchos empleadores para reducir sus gastos adoptaron medidas como la reducción de jornada laboral y este era el escenario menos duro que tuvieron que enfrentar los trabajadores, estuvieron las medidas extremas en donde se evidenció despidos masivos en una época donde la crisis económica y de salud no era nada alentadora.

La cruda realidad de múltiples de personas que no cobraban sus salarios, aquellos que al ser despedidos no recibieron un centavo y en otros casos liquidaciones paupérrimas, estas situaciones se presentan porque lamentablemente no existe un ente de control de calidad que hagan cumplir lo dispuesto en las leyes, acuerdos o normativas, la interpretación a su conveniencia siempre ha sido una viveza que ciertos grupos de ecuatorianos adoptan sin importarles el daño que provocan en las familias.

Una de las particularidades que como investigador de este tema pude evidenciar por medio de las entrevistas aplicadas es que los empleadores amparados en lo establecido en la Ley Orgánica del Apoyo Humanitario en su artículo 19 correspondiente al contrato especial emergente el cual señala como accionar principal la reducción de jornada laboral y con respecto a la remuneración mensual esta debe ser proporcional a las horas, no obstante algunos trabajadores que teniendo un contrato indefinido regulado bajo el Código Orgánico de Trabajo, sus empleadores les cambiaron su figura contractual a la señalada en la Ley de Apoyo Humanitario, lo cual no solo causa inestabilidad a sus trabajadores si no que muchos de estos han considerado que la reducción monetaria ha afectado a muchas familias, y creen que esta ley se diseñó para beneficio y mal uso de los empleadores.

Dentro de este mismo contexto están los casos de los trabajadores que aparte de modificarles los términos laborales, están aquellos que señalan que los empleadores abusaban de la situación crítica laboral que se desencadenó a raíz de la pandemia, y no les bastó la reducción aplicada aparados en la ley, si no que les exigen que laboren ocho horas y fin de semanas sin ser remunerados, a pesar que el artículo 19 señala que; “las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005).

CONCLUSIONES

En la presente investigación se elaboró su desarrollo en base a lo defendidos dentro de sus objetivos, para lo cual se incluyeron todo lo concerniente los derechos laborales que protegen a los trabajadores, información que aportó la comprensión en material laboral tanto como sus derechos y obligaciones, así como la distintas figuras contractuales y relaciones entre trabajadores y empleadores, misma que están aparadas por las normativas legales vigentes.

Desde los inicios de la declaratoria de la emergencia sanitaria estos existieron muchos inconvenientes en donde la virtualidad laboral no era aplicable para todas las áreas, ámbitos laborales lo que ocasionó que exista muchos problemas en empresas ya que sus trabajadores no podían desempeñar sus laborales por las restricciones de movilidad hechos que sin lugar a duda desencadenaron en muchos problemas, para lo cual con el apoyo del gobierno se adoptaron medidas para mitigar el desarrollo de sus actividades.

Es importante concluir que los derechos laborales son derechos que todo ser humano adquiere y que por ningún motivo estos deben de ser vulnerados, las leyes y norma están para hacer cumplirlas en todos los ámbitos.

Los resultados y consecuencias que se derivaron a raíz de la crisis sanitaria por la pandemia fueron muy significativos en el ámbito socio económico, la crisis laboral se agudizo con ellas los sin números de casos en donde la vulneración de los derechos laborales tomo una fuerza por los despidos masivos, por la falta de pago de haberes los cuales se vieron reflejados en las demandas interpuestas por los ciudadanos ante el órgano rector correspondiente, en cual tuvo un reto muy fuerte por tratar de dar atención a todos los ciudadanos.

Los inicios de la declaración de emergencia fueron muy impactantes con lo referente a lo laboral el gobierno tuvo que adoptar medidas por medio de acuerdos que establecían las modalidades a implementar para los sectores tanto privados como públicos con respecto a la modalidad de teletrabajo según la naturaleza de dichas actividades, sin embargo los cambios están expuestos a que funcionen o no, y en lo laboral sugiero muchos casos de trabajadores en donde sus empleos estuvieron expuestos por las paralizaciones y limitaciones de libre circulación.

Por otro lado, el gobierno con el fin de tomar medidas que aplaquen la crisis diseño la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario la cual aporta que tanto la economía del país se pueda ir

reactivando, así como en el aspecto laboral esta fue creada para la protección de los derechos laborales de los ciudadanos, sin embargo la interpretación y aplicación de algunos empleadores ha afectado a un sin número de personas que sus derechos se vieron vulnerados en una etapa muy dura que el mundo entero tuvo que enfrentar.

Desde la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario muchas empresas adoptaron medidas en referencia a las relaciones laborales con sus trabajadores mismas que por un lado beneficiaron los intereses empresariales ya que al reducir la jornada laboral disminuía por ende los gastos de remuneraciones a cancelar, por otro lado, esto afectó sin lugar a duda a los empleados que consideraron un perjuicio ya que bolsillo se vio afectado de manera considerable.

RECOMENDACIONES

Las normativas, reformas y leyes que los gobiernos diseñan son pensados para satisfacer, beneficiar las necesidades de la sociedad, el objeto principal de cualquier base legal es disponer o prohibir lo establecido en ellas, lo que se busca es tener sociedades más justa en donde sus derechos y deberes sean atendidos, en virtud de lo señalado y a manera de recomendación se sugiere que los gobernantes hagan prevalecer y cumplir las leyes por medio de los órganos de control y de justicia que efectúen en base al derecho siendo imparciales a la hora de atender una determina denuncia o situación legal.

Es obligación y deber de todo ciudadano hacer cumplir sus derechos si estos en algún determinando momento consideran que están siendo vulnerados, el derecho al trabajo en base a lo establecido en las normas legales, es un herramienta que cada individuo por optar por hacer prevalecer sus derechos, la ley ampara el derecho a interponer una demanda y presentar las respectivas evidencias que demuestren en el ámbito laboral que estas han sufrido alguna afectación, tales casos pueden estar dados por; si un patrono no cancela a tiempo los haberes, si después de un despido intempestivo no han recibido una indemnización como medida a los hechos suscitados, cuando un empleador no te permite gozar de tu derechos a las vacaciones, cuando se considera que no han recibido una liquidación justa acorde a los años trabajados, estos son algunos de los casos más frecuentes que en materia laboral se presentan y es donde ahí se recomienda que los afectados no permitan que sus derechos sean apagados, existe los pertinentes órganos de control y de justicia en donde se puede acudir con el propósito de obtener los beneficios que por ley les corresponde.

BIBLIOGRAFÍA

- Alzate, P. (2022). *¿Cuánto debes recibir de liquidación? Aprende a calcularla*. Recuperado el 15 de septiembre de 2022, de <https://www.eempleo.com/co/noticias/noticias-laborales/cuanto-debes-recibir-de-liquidacion-aprende-calcularla-4771>
- Arias, F. (2006). *Introducción a la Metodología Científica*. Caracas: Episteme. Recuperado el 25 de octubre de 2022, de http://www.ula.ve/ciencias-juridicas-politicas/images/NuevaWeb/Material_Didactico/ProfeYubeira/Fidias-G.-Arias-El-Proyecto-de-Investigacin-5ta.-Edicin-.pdf
- Ayala, B. (2016). *Reducción de plantilla*. Recuperado el 15 de septiembre de 2022, de <https://docplayer.es/1020894-Tema-6-reduccion-de-plantilla.html>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria. Recuperado el 16 de agosto de 2022, de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf
- Ballesteros, C. (2022). Vigencia de los principios del derecho laboral en un mundo globalizado. *Revista opinión jurídica*, 1(1), 109-130. Recuperado el 08 de septiembre de 2022, de <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/1285/1249>
- Barahona, R. (2011). El principio de realidad en el ejercicio de la medicina. *Revista chilena de derecho laboral y de seguridad social*, 2(4), 51-76. Recuperado el 15 de septiembre de 2022, de <file:///C:/Users/locho/Downloads/wthayer,+Journal+manager,+42898-150327-1-CE.pdf>
- Bembibre, C. (Octubre de 2010). *Definición de trabajador*. Recuperado el 06 de agosto de 2022, de <https://www.definicionabc.com/social/trabajador.php>
- Cabezas, V. (diciembre de 2020). El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*(26), 177-193. Recuperado el 06 de agosto de 2022, de <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdictio/article/view/1868/2203>

- Cajal, A. (06 de enero de 2021). *Método exegénico*. Recuperado el 26 de octubre de 2022, de <https://www.lifeder.com/metodo-exegetico/>
- Campo, L. (2002). *Las transacciones en material laboral y el principio de irrenunciabilidad*. Recuperado el 07 de septiembre de 2022, de Universidad Estatal a Distancia: <https://core.ac.uk/download/pdf/67708845.pdf>
- Campoverde, S. (mayo de 2022). Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano por la pandemia Covid 19. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 150-158. Recuperado el 06 de agosto de 2022, de <https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/512/525>
- Canseco, L. (2017). *La perfidia laboral y los derechos del trabajador*. Recuperado el 06 de agosto de 2022, de Universidad Técnica de Ambato: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/26644/1/FJCS-DE-1048.pdf>
- Carlos Felipe Law Firm. (2022). *Principio de la continuidad laboral*. Recuperado el 07 de septiembre de 2022, de <https://fc-abogados.com/es/principio-de-continuidad-laboral/>
- Ceupe. (2021). *¿Qué obligaciones tiene el empleador en las Relaciones laborales?* Recuperado el 08 de septiembre de 2022, de <https://www.ceupe.com/blog/que-tareas-tiene-el-empleador-en-las-relaciones-laborales.html>
- Díaz, J. (2008). La investigación jurídica y la investigación y la investigación socio-jurídica entre el método jurídico de investigación y método científico. *Discusiones y reseñas*(6), 201-206. Recuperado el 15 de agosto de 2022, de <file:///C:/Users/locho/Downloads/Dialnet-LaInvestigacionJuridicaYLaInvestigacionSociojuridi-5979006.pdf>
- Durán, R. (11 de mayo de 2015). *Ruptura laboral*. Recuperado el 17 de septiembre de 2022, de <https://prezi.com/uhr9nobm175/ruptura-laboral/>
- Economía gestione a su favor. (febrero de 2014). *Definición de indemnización*. Recuperado el 16 de septiembre de 2022, de <https://economia.org/indemnizacion.php>
- Ecuador, Asamblea Constituyente. (20 de octubre de 2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 06 de agosto de 2022, de Registro Oficial 449: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf

- Ecuador, Asamblea Nacional. (22 de junio de 2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria*. Recuperado el 31 de octubre de 2022, de Registro Oficial Suplemento 229: https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Ecuador, Congreso Nacional. (30 de noviembre de 2001). *Ley de Seguridad Social*. Recuperado el 12 de septiembre de 2022, de Registro Oficial Suplemento 465: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_segu.pdf
- Ecuador, Congreso Nacional. (16 de diciembre de 2005). *Código de Trabajo*. Recuperado el 06 de agosto de 2022, de Registro Oficial Suplemento 167: <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>
- Ecuador, Ministerio de Trabajo. (12 de marzo de 2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076*. Recuperado el 31 de Octubre de 2022, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/03/ACUERDO-MDT-2020-076-TELETRABAJO.pdf?x42051>
- Ecuador, Ministerio de Trabajo. (15 de marzo de 2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077*. Recuperado el 31 de octubre de 2022, de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/25946/1/UCE-FJCPS-CD-MENTA%20DARWIN.pdf>
- Ecuador, Ministerio de Trabajo. (10 de abril de 2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-081*. Recuperado el 10 de 11 de 2022, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/04/ACUERDO-MINISTERIAL-MDT-2020-081-REFORMA-AL-INSTRUCTIVO-DE-CUMPLIMIENTO-DE-OBLIGACIONES-DE-LOS-EMPLEADORES-PUBLICOS-Y-PRIVADOS-signed.pdf.pdf?x42051>
- Enciclopedia Económica. (mayo de 2022). *Empleados*. Recuperado el 06 de agosto de 2022, de <https://enciclopediaeconomica.com/empleados/>
- Enriquez, M. (08 de agosto de 2018). *Planificación estratégica para la microempresa de calzado Best Cia. Ltda*. Recuperado el 25 de octubre de 2022, de Universidad Central del Ecuador: <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/18521/1/T-UCE-0003-CAD-125.pdf>
- España, S. (26 de agosto de 2020). *El mercado laboral del país sudamericano se deteriora debido el parón económico ante la falta de incentivos del Estado al sector productivo*.

- Recuperado el 06 de agosto de 2022, de <https://elpais.com/economia/2020-08-26/el-83-de-trabajadores-en-ecuador-esta-desempleado-o-con-condiciones-precarias-por-la-pandemia.html>
- Etecé. (01 de febrero de 2022). *¿Que es empleador?* Recuperado el 06 de agosto de 2022, de <https://concepto.de/empleador/>
- García, D. (2010). *Principio de buena fe en materia de derecho*. Recuperado el 07 de septiembre de 2022, de Universidad Industrial de Santander: <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2010/138102.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill. Recuperado el 10 de agosto de 2022, de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huanca, E. (27 de junio de 2021). *Principio de buena fe laboral*. Recuperado el 12 de septiembre de 2022, de <https://derecho.unap.edu.pe/temis/items/show/38>
- Jalal, J., Ramos, M., Ajcuc, C., & Diéguez, P. (septiembre de 2015). *Método de investigación*. Recuperado el 26 de octubre de 2022, de Universidad San Carlos de Guatemala: https://metfahusac.weebly.com/uploads/6/5/0/9/65099471/informe_creativo-grupo_5.pdf
- Kohen, J. (2020). *El trabajo y salud en tiempos de Covid mientras continúa la pandemia*. Recuperado el 06 de agosto de 2022, de <https://rehip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/18821/EL%20TRABAJO%20Y%20LA%20SALUD%20EN%20TIEMPOS%20DE%20COVID-19.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Lalanne, J. (2015). Los principios de derecho de trabajo. *Revista de Derecho*(11), 135-177. Recuperado el 06 de septiembre de 2022, de [file:///C:/Users/locho/Downloads/adminiojs,+Journal+manager,+727-2806-1-CE%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/locho/Downloads/adminiojs,+Journal+manager,+727-2806-1-CE%20(1).pdf)
- López, F. (noviembre de 2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. México: Periférico Sur. Recuperado el 15 de septiembre de 2022, de

<https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

Machado, M., Mainato, K., & Nuñez, A. (20 de octubre de 2020). Vulneración de los derechos laborales como consecuencia de la pandemia Covid 19. *Uniandes Episteme*, 7, 1236-1249. Recuperado el 04 de septiembre de 2022, de <file:///C:/Users/locho/Downloads/2299-8749-1-PB.pdf>

Malla, P. (20 de julio de 2011). *Obligaciones de derecho de los trabajadores*. Recuperado el 15 de septiembre de 2022, de <https://es.slideshare.net/PaoMalla/obligaciones-y-derechos-de-los-trabajadores>

Mangarelli, C. (2009). El principio de buena fe y su aplicación en el derecho de trabajo. *Revista de derechos y ciencias penales*(12), 37-43. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de <file:///C:/Users/locho/Downloads/Dialnet-ElPrincipioDeLaBuenaFeYDeSuAplicacionEnElDerechoDe-3339264.pdf>

Monsalve, V. (2008). La buen fe como fundamento de deberes pre contractuales de conducta una doctrina europea en construcción. *Revista de derecho*(30), 30-74. Recuperado el 06 de septiembre de 2022, de https://www.researchgate.net/publication/238755114_LA_BUENA_FE_COMO_FUNDAMENTO_DE_LOS_DEBERES_PRECONTRACTUALES_DE_CONDUCTA_UNA_DOCTRINA_EUROPEA_EN_CONSTRUCCION/fulltext/027bc67f0cf2e0762ec3194a/LA-BUENA-FE-COMO-FUNDAMENTO-DE-LOS-DEBERES-PRECONTRACTUALES-D

Pacheco, L. (2015). *Los principios del derecho del trabajo*. Recuperado el 06 de septiembre de 2022, de Universidad de Piura: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3874/Principios_Derecho_Trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, J., & Gardey, A. (2020). *Definición de sueldo*. Recuperado el 11 de septiembre de 2022, de <https://definicion.de/sueldo/>

- Perez, J., & Merino, M. (2021). *Derecho laboral*. Recuperado el 05 de septiembre de 2022, de <https://definicion.de/derecho-laboral/>
- Ripani, L. (01 de mayo de 2022). *Impacto del COVID-19 en el mercado laboral: ¿Qué ha pasado desde la crisis económica, y qué sigue?* Recuperado el 06 de agosto de 2022, de <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/el-mercado-laboral-desde-el-covid-19/>
- Runa. (07 de noviembre de 2017). *Tipos de ruptura laboral*. Recuperado el 18 de septiembre de 2022, de <https://runahr.com/mx/manual-de-nomina/tipos-de-ruptura-de-relacion-laboral/>
- Sánchez, J. (13 de junio de 2019). *Clase obrera*. Recuperado el 06 de agosto de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/clase-obrera.html#:~:text=La%20clase%20obrero%20es%20el,del%20socialismo%20o%20el%20comunismo.>
- Sierra, P. (junio de 2012). *Introducción a la investigación*. Recuperado el 05 de octubre de 2022, de https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/prepa3/tipos_investigacion.pdf
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa. Recuperado el 25 de octubre de 2022, de https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/227860/El_proceso_de_la_investigacion_cientifica_Mario_Tamayo.pdf
- This concept map. (2022). *Principio protector*. Recuperado el 05 de septiembre de 2022, de <https://cursa.ihmc.us/rid=1QPGLXZ41-29NZM2C-2SKC/principio%20protector.cmap?rid=1QPGLXZ41-29NZM2C-2SKC&partName=htmljpeg>
- Weller, J. (2020). *La pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales*. Recuperado el 06 de agosto de 2022, de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45759/1/S2000387_es.pdf
- Westreicher, G. (21 de febrero de 2018). *Jubilación*. Recuperado el 18 de septiembre de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/jubilacion.html>

