



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE DERECHO CONSTITUCIONAL

TEMA:

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS EMPLEADOS
Y TRABAJADORES ANTE LA PROMULGACIÓN DE LA LEY
ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO EN ÉPOCA DE
PANDEMIA - SARS – COV - 2

AUTOR:

ABG. CAICEDO VALENCIA YEFERSON CRISTIAN

**PREVIA A LA OBTENCIÓN DEL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGÍSTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL**

TUTOR:

DR. KLEBER DAVID SIGUENCIA SUÁREZ

Guayaquil, Ecuador

2021



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE DERECHO CONSTITUCIONAL**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo fue realizado en su totalidad por el **ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPUBLICA DEL ECUADOR, YEFERSON CRISTIAN CAICEDO VALENCIA**, como requerimiento parcial para la obtención del Grado Académico de **MAGÍSTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL**.

DIRECTOR DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DR. KLEBER DAVID SIGUENCIA SUÁREZ

REVISOR(ES)

AB. JOHNNY DE LA PARED D. MGS

LIC. MARÍA VERONICA PEÑA, PHD

DIRECTOR DEL PROGRAMA

DR. MIGUEL HERNÁNDEZ TERÁN

Guayaquil, a los 14 días del mes de noviembre del año 2021



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE DERECHO CONSTITUCIONAL**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Yeferson Cristian Caicedo Valencia

DECLARO QUE:

El Proyecto de Investigación “**Vulneración de los derechos de los empleados y trabajadores ante la promulgación de la Ley Orgánica de apoyo humanitario en época de Pandemia - SARS – COV - 2**” previa a la obtención del **Grado Académico de MAGÍSTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL**, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 14 días del mes de noviembre del año 2021

EL AUTOR

Abg. Yeferson Cristian Caicedo Valencia



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
SISTEMA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE DERECHO CONSTITUCIONAL**

AUTORIZACIÓN

Yo, Yeferson Cristian Caicedo Valencia

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, la **publicación** en la biblioteca de la institución del **Proyecto de Investigación del MÁSTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL** titulada: **“Vulneración de los derechos de los empleados y trabajadores ante la promulgación de la Ley Orgánica de apoyo humanitario en época de Pandemia - SARS – COV - 2”**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 14 días del mes de noviembre del año 2021

EL AUTOR:

Abg. Yeferson Cristian Caicedo Valencia

PRINT DEL URKUND

URKUND

Documento: [TESIS AB YEFFERSON CAICEDO \(REVISIÓN URKUND\).doc](#) (D121350655)

Presentado: 2021-12-06 13:54 (-05:00)

Presentado por: viviana.betty@yahoo.com

Recibido: miguel.hernandez.ucsg@analysis.urkund.com

Mensaje: TESIS AB YEFFESON CAICEDO [Mostrar el mensaje completo](#)

4% de estas 40 páginas, se componen de texto presente en 10 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

Abrir sesión

Categoría	Enlace/nombre de archivo
	PROYECTO JOSE SALTOS DEFINITIVO AL 29-08-2021.docx
	Trabajo de titulación Luna y Fernández.docx
	https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/36861/1/Trabajo%20de%20Titulaci...
	http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/15685/1/UT-UCSG-PRE-JUR-DER-MD-300.pdf
	T.T MARIA INES HENRIQUEZ OSORIO ANÁLISIS DEL ARTICULO 20 DE LA LEY ORGÁNICA DE A...

65% #1 Activo

Archivo de registro Urkund: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL / Trabajo de titulación Luna y Fernán... 65%

Investigación "Vulneración de los derechos de los empleados y trabajadores ante la promulgación de la ley orgánica de apoyo humanitario"

investigación, la vulneración de los Derechos de las y los trabajadores, con la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

en época de pandemia - SARS - CoV - 2" previa a la obtención del Grado Académico de MAGISTER EN DERECHO CONSTITUCIONAL, ha sido desarrollada en base a una investigación exhaustiva, respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan al pie de las páginas correspondientes, cuyas fuentes se incorporan en la bibliografía.

Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance científico del proyecto de investigación del Grado Académico en mención.

Guayaquil, a los 14 días del mes de noviembre del año 2021

EL AUTOR

Abg. Yeferson Cristian Caicedo Valencia

UNIVERSIDAD CATÓLICA

AGRADECIMIENTO

Me gustaría agradecer a muchas personas y colegas por su ayuda en el proceso de investigación y redacción de este trabajo. Además, quiero agradecer de manera especial a mis padres, por su consejo, por ser mi fuente de inspiración inagotable, por esa guía permanente, que me permitió seguir creciendo como persona y profesional, a los colegas abogados por ayudar y apoyar todo mi proyecto.

Gracias a todos a ellos que de manera desinteresada ayudaron, a que este trabajo se pudiera concluir o terminar exitosamente, por lo que, reitero las gracias infinitamente por su ayuda y amabilidad.

Abg. Yeferson Cristian Caicedo Valencia

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi Dios que me ayuda a continuar cada una de mis metas, a mis padres quienes han dado todo por mí en cada momento de mi vida, a mi amada esposa quien me impulsa e inspira a continuar creciendo profesionalmente y a mis hijos quienes llenan de alegría mi diario vivir y a los profesores que con su paciencia imparten su conocimiento.

Abg. Yeferson Cristian Caicedo Valencia

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN.-	XIV
ABSTRACT. -	XV
INTRODUCCIÓN. -	2
CAPITULO I	4
PLANTEAMINETO DEL PROBLEMA	4
I.1. Definición del problema.-	4
I.2. Objetivo General.-	4
I.3. Objetivos Específicos:	4
I.4. Justificación del estudio. -	4
I.5. Hipótesis. -	5
CAPITULO II	6
MARCO TEÓRICO	6
II. Desarrollo:	6
II.2. Antecedentes de la Ley humanitaria.-	6
II.3. Definición.-	10
II.4. Análisis de los Derechos Laborales en tiempos de pandemia.-	12
II.4.1. Acuerdo de preservación de la fuente de trabajo.-	12
II.4.2. Contrato especial emergente.-	13
II.4.3. Seguro de desempleo.-	14
II.4.4. Reducción urgente de la jornada laboral.-	14

II.4.5. Teletrabajo.-	15
II.4.6. Trabajadores de la salud.-	17
II.4.7. Ampliación de la cobertura del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. -	18
II.5. Importancia de defender derechos laborales en pandemia. -	18
II.6. Principios del derecho al trabajo.	21
II.7. Base Legal.-	25
II.7.1. Tratados internacionales.-	25
II.7.2. Constitución de la República del Ecuador.-	25
II.7.3. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.-	31
II.8. Casos comunes del sector empleador y de los trabajadores:	36
a) ¿Cómo puede afectar a mi liquidez?	36
b) ¿Cómo puede afectar a mi área fiscal y legal?	36
c) ¿En qué consiste la reducción o modificación de la jornada laboral? ..37	
d) ¿El empleador debe registrar las modalidades laborales que acoge? ..37	
e) ¿Qué implica la suspensión de la jornada laboral y cuáles son los requisitos para que opere dicha suspensión?	37
II.9. Situación Practica-Consecuencias para los trabajadores:	38
II.9.1. La destrucción del empleo en una pandemia.-	38
CAPITULO III	42
MARCO METODOLÓGICO	42
Operacionalización de Variables	48
CAPITULO V	69

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	69
Conclusiones	69
Recomendaciones	70
Anexos	77
DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN	79

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.....	45
Cuadro 2.....	52

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1.....	54
Gráfico 2.....	56
Gráfico 3.....	58
Gráfico 4.....	60
Gráfico 5.....	62
Gráfico 6.....	64
Gráfico 7.....	66
Gráfico 9.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	53
Tabla 2.....	55
Tabla 3.....	57
Tabla 4.....	59
Tabla 5.....	61
Tabla 6.....	63
Tabla 7.....	65
Tabla 8.....	67

RESUMEN.-

En la actualidad, debido a la severa crisis económica provocada por la pandemia conocida como COVID -19, el Estado de Ecuador ha implementado en su ordenamiento jurídico la Ley de Organización de Apoyo Humanitario, la cual establece en su artículo 19 una especie de Contrato en el que el derecho el trabajo se desvanece. Por tanto, viola los principios estipulados en la constitución. Cabe recalcar que, en nuestra constitución, los derechos laborales son inalienables e intangibles; además, declara que un trabajo de igual valor recibirá igual remuneración, y también declara que un salario de remuneración justa puede al menos satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Estas reglas son consistentes entre sí. Este tipo de tratado es consistente con el internacional.

El propósito es analizar si la cláusula anterior viola el derecho al trabajo particularmente en términos de estabilidad laboral. Debido al uso de hechos como la deducción inductiva y la historia lógica, la investigación es mixta y se centra en lo cualitativo. Por tanto, es cierto que la fusión de estas nuevas formas de contrato ha creado una sensación de inseguridad en el trabajo, violando así el principio constitucional de estabilidad laboral de los trabajadores. Como aporte, este artículo ha sido reformado para garantizar la sustitución de los derechos constitucionales de los trabajadores.

Este proyecto se desarrolla a través de una investigación descriptiva, analítica, comparativa, valorativa y bibliográfica. En el campo de acción que se desarrolla es a través de un análisis comparativo de las leyes consultando a través de una encuesta si se violan o no los derechos constitucionales con la crisis de la pandemia. Los resultados se plasmarán mediante gráficos donde determinare s existe vulneración de derechos y cuáles son los derechos vulnerados en la actualidad.

Palabras clave.- derechos, economía, estabilidad, pandemia, principios.

ABSTRACT. -

Currently, due to the severe economic crisis caused by the pandemic known as COVID -19, the State of Ecuador has implemented the Humanitarian Support Organization Law in its legal system, which establishes in its article 19 a kind of Contract in the one that the right work fades. Therefore, it violates the principles stipulated in the constitution. It should be noted that, in our constitution, labor rights are inalienable and intangible; furthermore, it declares that work of equal value will receive equal pay, and it also states that a fair remuneration wage can at least meet the basic needs of workers and their families. These rules are consistent with each other. This type of treaty is consistent with the international one.

The purpose is to analyze whether the previous clause violates the right to work, particularly in terms of job security. Due to the use of facts such as inductive deduction and logical history, the research is mixed and focuses on the qualitative. Therefore, it is true that the merger of these new forms of contract has created a feeling of insecurity at work, thus violating the constitutional principle of job stability for workers. As a contribution, this article has been amended to guarantee the replacement of the constitutional rights of workers.

This project is developed through descriptive, analytical, comparative, evaluative and bibliographic research. In the field of action that is developed is through a comparative analysis of the laws, consulting through a survey whether constitutional rights are violated with the crisis of the pandemic. The results will be captured by means of graphs where it will be determined whether there is a violation of rights and which rights are currently violated.

Keywords. - rights, economy, stability, pandemic, principles.

INTRODUCCIÓN. -

En el primer trimestre de 2020, la propagación del virus llamado COVID-19 fue desproporcionada, por lo que la Organización Mundial de la Salud optó por declararlo pandemia mundial. El resultado de este anuncio es que el gobierno de cada país debe tomar medidas estrictas para asumir el rol de enfrentar la enfermedad y evitar su propagación excesiva, pero esto ha traído diferentes dificultades, como la modificación de las leyes relacionadas con la especificación pública.

Las políticas y las políticas privadas han causado malestar debido a la repentina revisión de estas normas. El impacto económico de la pandemia Covid-19 en Ecuador es significativo y en la comunidad internacional, en esta difícil travesía, se observó que el gobierno debe enfrentar desafíos en el ámbito sanitario, humanitario y socioeconómico, afectando directamente la relación entre empleadores y trabajadores de la empresa.

La rápida propagación del virus lo ha convertido en una pandemia sin precedentes. Para reducir la propagación, la mayoría de los gobiernos del mundo han ordenado que sus votantes sean puestos en cuarentena. Además de prevenir la expansión, también restringen las actividades de las personas y evitan infecciones a gran escala. Todos estos efectos de la crisis pandémica nos han llevado a reflexionar sobre los retos que debe afrontar el régimen para reactivar la economía empresarial, abrir convocatorias de trabajos y toda la estructura organizativa que busca.

Para mitigar el desastroso impacto económico del aislamiento, este estudio tiene como objetivo analizar la crisis económica durante la pandemia Covid-19 y su impacto en el lugar de trabajo de las empresas ecuatorianas, lo que lleva a un enfoque holístico para proteger los derechos de las personas en todas las áreas posibles.

Por ello, la función administrativa de Ecuador envió a la Asamblea Nacional un proyecto de ley con estado de emergencia en asuntos económicos para paliar la crisis sanitaria, económica y social provocada por el Covid-19, y luchar por

promover la recuperación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en humanidad (Parraga , 2017 , p. 34 – 35).

La Ley Humanitaria es aprobada por la Asamblea General y consta de cuatro capítulos, siete disposiciones generales, cuatro disposiciones de rogativas y una disposición explicativa. Se trata del artículo 169, párrafo 6, de la Ley del Trabajo, y se da por terminado por circunstancias imprevistas o coacción. 23 cláusulas temporales de fuerza mayor en la relación laboral (Briones , 2020 , p. 68-69).

Según Briones et al. (2020) .Entre estas pautas emitidas por agencias nacionales, hay Apoyo humanitario , al igual que la formulación de medidas de apoyo a la asistencia humanitaria .

La sostenibilidad del empleo; sin embargo, esta regulación tan cuestionada ha desencadenado innumerables abusos laborales contra la clase trabajadora y ha asestado un duro golpe tanto al sector público como al privado. A merced de esta ley, los empresarios realizaron 17.000 despidos, lo que fue un abuso de los trabajadores (Briones , 2020 , p. 47-48).

En respuesta, el ministro de Trabajo, (Luis Arturo Poveda) dijo: “En estos tiempos de crisis, hemos verificado y verificado el abuso; Hemos registrado más de 17.000 contratos de trabajo individuales, y estos contratos eventualmente aplicaron 169 estándares (Diario “El Universo”, 2020). El problema radica en la falta de sostenibilidad y la falta de estabilidad laboral por la falta de sostenibilidad de las medidas del gobierno, que se utilizan como excusa para combatir la pandemia global de COVID-19.

CAPITULO I

PLANTEAMINETO DEL PROBLEMA

Detrás de este capítulo se va a desarrollar la problemática que queremos enfatizar en cuanto a los derechos vulnerados con la pandemia dentro del Estado ecuatoriano también se determinará el objetivo general y los objetivos específicos que será la guía para desarrollar la investigación y por último se da a conocer la justificación de objeto de estudio.

I.1. Definición del problema.-

Determinar si la Ley de Apoyo humanitario contempla normas o disposiciones jurídicas inconstitucionales que atente con los principios de irrenunciabilidad de derechos y respeto irrestricto a la dignidad de las personas.

I.2. Objetivo General.-

Analizar si la ley de Apoyo humanitario vulnera derechos y principios consagrado en la Constitución.

I.3. Objetivos Específicos:

Establecer si la Ley de Apoyo Humanitario menoscaba los derechos a la Contratación colectiva, a la seguridad jurídica, a la no precarización de la relación laboral, a la vida digna de los trabajadores.

I.4. Justificación del estudio. -

Denotar la regresividad y afectación de los derechos laborales que evidencia la Ley de Apoyo Humanitario, que repercuten en la salud, educación y alimentación, y adicionalmente agravan la condición de vulnerabilidad de los trabajadores, e incentiva la informalidad, irregularidad y desproporcionalidad en la relación asimétrica entre empleadores y empleados. Se pretende analizar la norma es decir si existe seguridad jurídica para los trabajadores en tiempos de pandemia de igual

manera se enfatiza si la norma es violentada incumple los derechos establecidos en nuestra Carta Magna y en convenios internacionales.

I.5. Hipótesis. -

Es importante manifestar que **la “La Ley de Apoyo Humanitario probablemente vulneró derechos laborales de los Ecuatorianos”** .Se creó para plantear una respuesta a la Crisis de Salud generada por el COVID-19, se buscó establecer medidas de apoyo humanitario para enfrentar las consecuencias del COVID-19 en las actividades cotidianas, tomando medidas tanto de carácter laboral, como económicas para mitigar sus efectos adversos dentro del Ecuador; puede promover la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis me refiero al mantenimiento de las condiciones laborales que gestiono esta ley. La hipótesis del presente proyecto radica en que, si los contratos laborales fueron eliminados y cambados la modalidad de trabajo y por ende no se convirtieron en actividades ilegales, así como verificar si esta ley logro preservar los empleos de los ecuatorianos.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

En este capítulo se abarcará los contenidos esenciales a desarrollar en este proceso de investigación en el cual se incluirá un estudio a los antecedentes como es la ley humanitaria y características esenciales como definición conceptos y por último analizaremos los derechos garantizados y vulnerados en tiempos de pandemia.

II. Desarrollo:

II.2. Antecedentes de la Ley humanitaria.-

En la noche del lunes 16 de marzo, el presidente de la República (Lenin Moreno Garcés) , declaró a todo el territorio ecuatoriano como excepción a través de una cadena nacional con el fin de frenar la propagación del coronavirus (COVID-19).

Según la declaración de estado de excepción del país, se proporcionan las siguientes medidas:

- Los servicios públicos están cerrados, excepto los de salud, seguridad, riesgos y servicios que se deciden abrir por emergencias por varios ministerios.
- Las tiendas de barrio, mercados y supermercados permanecerán abiertas.
- Asimismo, los bancos y todos los servicios financieros seguirán funcionando con normalidad.
- Seguirán participando hospitales, clínicas, centros de salud y farmacias, y todas las industrias relacionadas con estos sectores seguirán produciendo en horarios normales.

- De igual forma, la plataforma de entrega digital a domicilio y todos los medios relacionados con las telecomunicaciones seguirán funcionando. Esto significa que puedes comprar comida en casa, trabajar, disfrutar de la salud, estudiar y hacer trámites públicos.
- A partir del martes 17 de marzo se suspendieron las horas de trabajo presencial en los sectores público y privado.
- Todo ministerio u organismo del sector público debe tomar medidas para suspender uno o más términos en acciones o resoluciones administrativas que tengan un período de vigencia en una emergencia de salud, tales como permisos, registros o visas.
- De igual forma, debe determinar las circunstancias o circunstancias que requieren resolución para suspender multas o sanciones por emergencias y las medidas tomadas.
- La suspensión del trabajo cara a cara y las restricciones de movimiento de personal no se aplican al personal que necesita ser movilizado y pertenece a los siguientes departamentos:
 - El estado operativo de las redes públicas y privadas.
 - Seguridad pública y privada, servicios de emergencia y agencias de control.
 - Departamento de estrategia.
 - Servicios de emergencia en carretera.
 - Departamento de exportación y toda su cadena logística.

- Brindar servicios básicos, como agua potable, luz, recolección de basura, etc.
- Proporcionar alimentos, incluidos transporte y ventas.
- Proporcionar medicamentos, suministros médicos y de salud, incluido su transporte y venta.
- Industrias relacionadas con la cría de animales.
- Trabajadores de medios.
- Sector financiero.
- Servicios consulares reconocidos por el país.

En si hay una emergencia por motivos justificados, por favor personalmente.

- A partir de las 21:00 horas del 17 de marzo de 2020 (martes), se aplica el toque de queda (vehículos y personal). La medida se extenderá desde las 21:00 horas hasta las 17:00 horas del día siguiente.
- Los vuelos nacionales de pasajeros se suspenderán desde las 11:59 pm del 17 de marzo de 2020 (martes) hasta el 5 de abril de 2020. Para las Islas Galápagos, la supervisión está encomendada al Ministerio de Transporte y Obras Públicas (MTO) y al sistema especial del Consejo de Gobierno de las Islas Galápagos.
- A partir de las 11:59 pm del 17 de marzo (martes), se suspenderá el transporte interprovincial y la circulación de autos particulares por 14 días, excepto aquellos que puedan brindar servicios a empresas e instituciones autorizadas para continuar operaciones.

- Para quienes viajen en automóvil para comprar alimentos o medicinas, desde el 18 de marzo de 2020 (miércoles) 05:00 hasta el 5 de abril de 2020, la circulación está restringida:
 - Los lunes, miércoles, viernes y domingos, los coches con número par y cero (0) no estarán en circulación.
 - Los martes, jueves y sábados, los vehículos que terminen en números impares no podrán circular.

Dependiendo de la situación, el área territorial, la Policía Nacional, la Comisión de Transporte del Ecuador y el jefe del departamento de transporte civil controlarán las medidas de restricción de tránsito, y la autoridad competente a cargo del tránsito y transporte terrestre será la responsable. La policía nacional y las fuerzas armadas nacionales también pueden apoyar esta tarea.(COE – Cantonal , 2020).

- La multa por incumplimiento será equivalente a la infracción del segundo tipo de ley de tránsito (50% del salario básico uniforme) y nueve (9) puntos en la licencia de conducir.
- Todos los vehículos de carga relacionados con el área sana o las áreas antes mencionadas podrán circular libremente.
- El personal sanitario puede circular sin restricciones.
- No hay restricciones de tráfico para ninguna emergencia médica conocida.
- En las actividades de control participarán la policía y las fuerzas armadas, así como el personal municipal.
- Se requerirá que el Consejo Estatal de Operaciones de Emergencia (COE, 2020) implemente medidas inconvenientes dentro de su autoridad.

- Para dar cumplimiento a este reglamento, cualquiera de estos documentos constituirá el comportamiento de seguridad del personal de salud: sus certificados profesionales, cédulas de identidad, certificados de titularidad o certificados de centros de salud públicos o privados.
- La emisión de las acciones de seguridad de todos los demás departamentos no puede concentrarse en el departamento competente, por lo que todos, institución, empresa e industria deben asumir la responsabilidad de emitir sus propios documentos.

El formato utilizado para tal efecto estará disponible en el sitio web www.coronavirusecuador.com y en el sitio web de la Secretaría General del Ministerio de Transporte, Producción y Relaciones Exteriores del Palacio Presidencial de la República. El abuso de estas conductas de seguridad constituye una violación al artículo 282 de la Ley Orgánica Integral Penal (COIP , 2020), una violación al ordenamiento jurídico de la autoridad competente, y las sanciones impuestas a la autoridad competente oscilan entre un (1) año y tres (3 años. Privado de libertad.

El presidente Moreno dijo que el gobierno ha decidido tomar estas difíciles decisiones, una decisión oportuna puede causar molestias e inconvenientes a ciertos compatriotas para evitar una propagación a gran escala. También llamó a la corresponsabilidad para fortalecer la prevención. “Ahora es el momento de un estricto control del apoyo cívico. Este control nos recuerda que cualquier comportamiento irresponsable, gente que toma las calles innecesariamente.

II.3. Definición.-

Según el artículo 9 de la Ley del Trabajo, un trabajador es un trabajador que voluntaria y legalmente hace una promesa a través de un contrato como fuente de obligación de "prestar servicios o realizar un trabajo".

En primer lugar, el artículo 9 de la Ley del Trabajo define la distinción entre asalariados o trabajadores al definir el concepto de trabajador, entendiéndose que, en primer lugar, dominan las actividades intelectuales y, en segundo lugar,

dominan las actividades físicas, materiales o físicas. La carta sinónima del artículo 80 determina que "salario es el subsidio pagado por el empleador al trabajador" y "salario, es decir, la remuneración correspondiente al empleado". Ahora bien, de hecho, obviamente hay actividades diferentes en el sentido anterior, los principales intelectuales o manuales,

Osha et al. (2017). Sin embargo, hay otros lugares que no existen, y un trabajo puede confundirse fácilmente con otro trabajo. Por otro lado, el artículo 80 establece otra diferencia implícita entre trabajadores y empleados en términos de salario o pago de salario.

En la mayoría de los casos, estas situaciones no pueden adaptarse a la realidad, pues en las empresas, instituciones públicas o privadas, sus trabajadores cobran mensualmente (Osha et al ., 2017).

El artículo 305 de la Ley del Trabajo aprueba la distinción legal entre laboral y gerencial. Este artículo define a los empleados privados o razones específicas sobre la "prestación de servicios intelectuales o Servicios intelectuales y materiales con salario ", que no deben aparecer ocasionalmente para no confundir los servicios prestados por las actividades libres de los profesionales. Se cubre el alcance del Código del Trabajo.(Osha , 2017 , p.84).

Según Osha et al. (2017). En el sector público, antes de las reformas constitucionales promulgadas en diciembre del año pasado, la distinción entre empleados y trabajadores era a priori. En ese momento, la Ley del Trabajo, que debió ser reformada en el último párrafo del artículo 118, determinaba que "se corresponde al Derecho Laboral".

El encargado del Ministerio de Trabajo, de acuerdo con la "Ley de Organización del Servicio Público" y la "Ley del Trabajo" para determinar las políticas de los servidores públicos y trabajadores y determinar su remuneración", que es el penúltimo párrafo del artículo 229 de la Constitución Dice: "Los trabajadores del sector público estarán sujetos a la" Ley del Trabajo" (Osha , 2017 , p.71).

Por su parte, la "Ley de Organización del Servicio Público" establece en el último párrafo del artículo 4 que en el caso de "trabajadores" de acuerdo con las

disposiciones generales del artículo 10, "los trabajadores del sector público estarán sujetos a la Ley del Trabajo". El artículo 8 de la ley define trabajador como " toda persona que se dedique a cualquier trabajo o trabajo de cualquier forma de conformidad con la "Ley del Trabajo" (Osha , 2017 , p. 3) .

Lo cierto es que la administración pública después de las reformas constitucionales promulgadas en diciembre del año pasado el alcance, este no es oficial, y el sistema que se refiere a la "Ley del Servicio Público" y la "Ley del Trabajo" debe ser reformado, pues según la reforma constitucional, todos los trabajadores del servicio público se encuentran bajo la jurisdicción de la Ley del Servicio Público sin alguna diferencia.

En todo caso, la segunda parte del "contrato colectivo" establece claramente en sus partes relacionadas: "De manera general, el" contrato colectivo de trabajo "incluye y protege a todos los trabajadores amparados por el artículo 9 de la" Ley del Trabajo. "Y el nombre que aparece en esta cláusula corresponde al nombre del trabajador" (Osha , 2017 , p. 3) .

II.4. Análisis de los Derechos Laborales en tiempos de pandemia. -

II.4.1. Acuerdo de preservación de la fuente de trabajo. -

Pondrá a todos en riesgo.

El Capítulo III de la Ley Humanitaria menciona medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo. Por tanto, a partir del artículo 16, se sugiere que trabajadores y empleadores puedan llegar a un acuerdo para modificar las condiciones económicas de la relación laboral-patronal.

Cuyo objetivo principal es preservar la fuente de trabajo y asegurar la estabilidad de los trabajadores sin dañando a los trabajadores. Afecta los derechos de los trabajadores y, en el caso de jornada reducida, no goza del derecho a un salario base uniforme ni a un salario departamental determinado a tiempo completo, ni atenta contra sus derechos (Nacional, 2020, p.36) .

La intervención del Ministerio de Trabajo es fundamental porque debe emitir lineamientos para legalizar estos acuerdos y no vulnerar los derechos de

empleadores o trabajadores. Las condiciones mínimas para que el acuerdo entre en vigor son las siguientes:

1. Los empleadores deben presentar los estados financieros de la empresa a los trabajadores de manera completa, veraz e integral .
2. Los empleadores no pueden distribuir dividendos durante el período de vigencia del contrato, ni pueden reducir el capital de la empresa durante el período del contrato.
3. Si se llegan a acuerdos con la mayoría de los trabajadores y empleadores, incluso aquellos que no han firmado el acuerdo deben cumplir con estos acuerdos.
4. Si la firma del convenio es fundamental para la supervivencia de la empresa, y no hay consenso entre el empleador y el trabajador, el empleador puede iniciar inmediatamente el proceso de liquidación.
5. Durante la vigencia del contrato, el uso fraudulento de los recursos de la empresa a favor de sus accionistas o administradores será considerado motivo de quiebra fraudulenta.

II.4.2. Contrato especial emergente. -

Según Asociados et al. (2020) . Se ha implementado un nuevo modelo de contrato atípico, que hace referencia al contrato de duración determinada previamente cancelado y se define como un período de tiempo limitado para celebrar la sostenibilidad de la producción .

Según Busicon et al.(2019) . El vencimiento del período del contrato, o si la rescisión es rescindida por decisión unilateral del empleador o del trabajador antes de un período determinado. Se considera que los trabajadores tienen derecho al pago de salarios pendientes calculados de acuerdo con la Ley del Trabajo, bonificaciones por mudanza y otros beneficios legales.

En el caso de despidos, las indemnizaciones y bonificaciones por reubicación se calcularán con base en el último salario mensual que recibieron los trabajadores antes de la reducción de jornadas laborales. En cuanto a la licencia, la ley menciona que, dentro de los dos años posteriores a la publicación de esta ley en el registro oficial, los empleadores pueden notificar unilateralmente a los trabajadores su horario de licencia o, a la inversa, determinar la compensación por los días de licencia. Ingresos generados por trabajos como vacaciones.

II.4.3. Seguro de desempleo. -

En los meses de abril, mayo, junio y julio de 2020, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social manifestó en sus reportes un gran índice de personas desempleadas, los mismos que no pudieron obtener beneficios del seguro de desempleo cumpliendo por lo que no se cumplió con los requisitos mínimos conferidos por ley. (Corte Nacional de Justicia, 2019).

(Corte Nacional de Justicia, 2020). La ley también considera los beneficios del seguro de desempleo y da prioridad a la contratación de trabajadores, profesionales, bienes y servicios locales.

II.4.4. Reducción urgente de la jornada laboral.-

Debido a fuerza mayor o acto razonable de Dios, el empleador puede reducir la jornada laboral hasta en un 50%. Los salarios de los trabajadores serán proporcionales a las horas de trabajo reales y no serán inferiores al 55% del tiempo fijado antes de la reducción salarial, y los pagos de seguridad social se pagarán de acuerdo con las horas reducidas.

Esta reducción se puede aplicar por un máximo de un (1) año y se puede renovar una vez en el mismo período, solo una vez. En caso de despidos, además de cualquier otra sanción que prescriba la ley, la indemnización y bonificación por expulsión se calculará con base en el último salario mensual que percibió el trabajador antes de la reducción de jornadas laborales (Briones , 2020 , p.38-39).

.Las medidas laborales antes mencionadas deben ser medidas obligatorias escritas y deben ser notificadas al Ministerio de Trabajo a través del módulo de Derecho Humanitario del Sistema Uniforme de Trabajo.

En la actualidad, el Ministerio de Trabajo ha emitido dos convenios ministeriales, los cuales contienen lineamientos para convenios aplicables y contratos especiales emergentes, el convenio ministerial MDT-2020-132 y el convenio de reducción de emergencia por días hábiles MDT-2020-133 (Ministerio de Trabajo , 2020 , p.63).

II.4.5. Teletrabajo. -

Según el (Ministerio de Trabajo , 2020). El teletrabajo siempre ha existido y se ha establecido como una forma prioritaria de trabajo, especialmente en el actual período popular. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación están cambiando la forma de desarrollar la oferta laboral.

Según (Busicon, 2019) la principal característica de esta transformación digital es la integración de nuevas tecnologías en todas las áreas de trabajo y la aparición de nuevos métodos de oficina remota que nos permiten mantenernos en contacto en cualquier momento sin tener que ir personalmente al lugar de trabajo.

Por lo tanto, se agrega al artículo 16 de la Ley del Trabajo, y se define el teletrabajo como una forma de organización laboral, que incluye la implementación de actividades remuneradas o el uso de tecnologías de la información y la comunicación para brindar servicios de apoyo al contacto entre trabajadores y empresas, Sin la presencia real de trabajadores en un lugar de trabajo en particular.

De esta forma, los empresarios realizarán las tareas de control y gestión de forma remota, mientras que los trabajadores informarán de la misma forma, y seguirán disfrutando de sus derechos personales, colectivos y beneficios sociales. Cada parte debe determinar la ubicación donde el trabajador prestará el servicio, que puede ser la residencia del trabajador u otra ubicación específica. Sin embargo, si el servicio se puede brindar en diferentes lugares debido a la naturaleza del servicio, pueden acordar que los trabajadores sean libres de elegir dónde realizarán sus funciones.

Los empleadores deben respetar el derecho de los trabajadores remotos a desconectarse para asegurarse de que no están obligados a responder a sus comunicaciones, órdenes u otro tiempo requerido. El tiempo de desconexión debe ser de al menos doce horas consecutivas dentro de las veinticuatro horas.

El Ministerio de Trabajo debe establecer procedimientos y métodos de trabajo adecuados para que las personas vulnerables al COVID-19 puedan realizar actividades laborales manteniendo altos niveles de contagiosidad. Disposiciones explicativas sobre la aplicación del artículo 169, párrafo 6 de la Ley del Trabajo (Diario Oficial "EL PERUANO" , 2020 , p.75).

El artículo 30 de la Ley Civil explica que la definición de "evento y fuerza mayor" es: "Se trata de un evento imprevisto que no se puede resistir, como naufragio, terremoto, arresto del enemigo, ejercicio de la autoridad por parte de funcionarios públicos, etc. . "

La jurisprudencia de la Sala de lo Civil y Comercial de la Audiencia Nacional, mediante Resolución No. 541-2009, distingue la fuerza mayor de hechos accidentales, la primera es la imposibilidad provocada por el hombre y la segunda es naturalmente desencadenada. Ambos tendrán un efecto liberador para sus necesidades, y este hecho debe ser impredecible e irresistible.

Ab. Jairo Quevedo mencionó en su artículo que cuando el trabajo se da por terminado por circunstancias imprevistas y fuerza mayor, mencionó que el empleador puede dar por terminada la relación laboral por las causas estudiadas, debiendo acreditar cada uno de los siguientes requisitos:

- Unidad
- no predecible
- Irresistible

Las empresas que utilicen el artículo 169, artículo 6 de la vigente "Ley del Trabajo" (empresas por fuerza mayor o accidentes) para despedir a sus trabajadores, deberán registrar esta información en el sistema unificado de trabajo

y sustentar las razones de rescisión mencionadas anteriormente. Incluido en el Acuerdo Ministerial MDT-2020-081 emitido el 10 de abril de 2020 (Ministerio de Trabajo , 2020, p. 73).

Lamentablemente, el acuerdo ministerial no explicó las circunstancias en las que esto se originó, y este es precisamente el problema de que los empresarios abusen de este número por la falta de liquidez en la empresa, que fue provocada por la severa recesión económica provocada por COVID.

En la interpretación de este artículo, la Ley Humanitaria busca aclarar la aplicación del artículo 169, inciso 6 de la Ley del Trabajo, y menciona que este artículo será de aplicación mientras no se pueda realizar el trabajo por imprevistos o fuerza mayor. Está relacionado con el cese total y definitivo de las actividades naturales del empleador o de las actividades económicas de la persona jurídica. Esto significa que cuando el trabajo no pueda realizarse por los medios físicos habituales y medios alternativos que permitan su ejecución (ni siquiera a través de la telemática), no será posible.

Las disposiciones del derecho humanitario antes mencionadas estipulan: "El Estado garantizará el pleno respeto de los trabajadores (...) sueldos y salarios razonables, así como la salud y la libre elección o aceptación del desempeño laboral". fuerza mayor dentro de estos dos meses Fue despedido y no recibió indemnización por despido durante 10 o 15 años (Co - Presidentes , 2018 , p.67).

Cisneros dijo: "Cada caso debe ser analizado, y la realidad de una empresa no es la misma que la de una gran empresa". Según la "Ley del Trabajo", si el despido no es oportuno, el empleador debe indemnizar al trabajador en base sobre la duración del servicio.

II.4.6. Trabajadores de la salud.-

En cuanto a la estabilidad de los trabajadores de la salud, se recomienda como excepción, en este caso, que los trabajadores y profesionales de la salud que trabajan en emergencias de salud por coronavirus actúen ocasionalmente como contratados o designen temporalmente a los trabajadores de la salud en cualquier puesto del Centro Integral de Salud Pública. Las Redes (RIPS) y sus respectivas

redes complementarias, antes de la supervivencia del más apto, serán declaradas ganadoras, por lo que la cita definitiva se adjudicará de forma inmediata (Milton , 2020, p.62).

II.4.7. Ampliación de la cobertura del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. -

Mediante la aprobación del derecho humanitario, se determina que la Asociación Ecuatoriana de Seguridad Social deberá extender la cobertura de las prestaciones médicas hasta el período de cese de cotizaciones estipulado en la ley por un máximo de sesenta días para beneficiar a todas sus ramas, independientemente de la régimen, y por causa de COVID-19 fue despedido o delincuente debido a una condición médica de emergencia mientras mantenía un estado de supervivencia y declaraba un estado de excepción con resultado de pérdida de ingresos (Milton , 2020 , p .54).

De igual forma, se determina que las personas naturales que se dediquen a actividades económicas, micro y pequeñas empresas, así como empresas y cooperativas que cierren otros bienes y servicios en estado de emergencia, no son capaces de ejecutar sus contratos sin incurrir en intereses. , multas o recargos Las obligaciones previsionales correspondientes para los meses de marzo, abril, mayo y junio de 2020, igualmente no existirá responsabilidad patronal, este artículo también considera a quienes participen en planes especiales de seguro voluntario (Milton , 2021, p.56).

II.5. Importancia de defender derechos laborales en pandemia. -

La pandemia de COVID-19 ha cambiado drásticamente el mundo del trabajo. Todos los trabajadores, todas las empresas y todos los rincones del planeta se ven afectados. Se han perdido cientos de millones de puestos de trabajo. Se prevé que quienes trabajan duro en el sector informal, generalmente sin derechos laborales ni protección social, hayan reducido sus ingresos en un 60% solo en el primer mes de la crisis (ONU, 2019, p.67).

Las mujeres trabajan en muchos de los sectores más gravemente afectados y se ven especialmente afectadas, y soportan una carga cada vez mayor del trabajo de

cuidados no remunerado. Los jóvenes, los discapacitados y muchos otros se enfrentan a grandes dificultades (ONU , 2019 , p.32).

Muchas pequeñas y medianas empresas que son los motores de la economía mundial pueden no sobrevivir. Esta crisis en el mundo del trabajo está exacerbando los sentimientos de insatisfacción y dolor. El desempleo masivo y la pérdida de ingresos causados por COVID-19 están debilitando aún más la cohesión social y desestabilizando al país y la región social, política y económicamente (ONU , 2019 , p .43).

Muchas empresas y trabajadores pueden haberse adaptado de manera innovadora al entorno cambiante. Por ejemplo, millones de personas trabajan a través de Internet durante toda la noche y, en muchos casos, los resultados son sorprendentes. Sin embargo, las personas más vulnerables corren el peligro de agravar aún más su vulnerabilidad, y los países y comunidades pobres pueden quedarse más rezagados.(ONU , 2019,p.34).

Debemos actuar en tres áreas:

- Primero, debemos proteger de inmediato a los trabajadores, las empresas, los empleos y los ingresos en riesgo para evitar despidos, desempleo y reducción de ingresos (ONU,2019).
- En segundo lugar, una vez que se relaje el bloqueo, debemos prestar más atención a las actividades económicas y de salud para garantizar la seguridad en el lugar de trabajo y respetar los derechos de las mujeres y las personas en situación de riesgo (ONU, 2019, p.31).
- En tercer lugar, ahora debemos iniciar una recuperación inclusiva, ecológica y sostenible centrada en el ser humano que utilice el potencial de las nuevas tecnologías para crear trabajos decentes para todos, así como formas creativas y positivas para que las empresas y los trabajadores se adapten a los tiempos. (ONU, 2019, p. 75).

Después de la crisis, hubo mucha discusión sobre la necesidad de una "nueva normalidad". Sin embargo, no olvide que antes de COVID-19, el mundo estaba lejos de ser normal. La creciente desigualdad, la discriminación sistemática de género, la falta de oportunidades para los jóvenes, el estancamiento de los salarios, el cambio climático descontrolado, no son "normales". La pandemia ha dejado al descubierto enormes fallas, vulnerabilidades y fisuras (ONU, 2019 , p.27).

El mundo del trabajo no puede ni debe ser el mismo que el mundo antes de la crisis. Ahora es el momento de tomar medidas coordinadas a nivel mundial, regional y nacional para crear trabajos decentes para todos como base para la restauración ecológica, inclusiva y resiliente. Por ejemplo, una cosa que podría ayudar mucho en esta dirección es un impuesto sobre las emisiones de carbono, en lugar de un impuesto sobre los salarios. (Ordoñez , 2019 , p.77-78).

Según Ortiz et al. (2019) .Si se toman medidas sabias y oportunas en todos los niveles y se guían por la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, podemos salir de la crisis y ofrecer a todos mejores empleos y empleos mejores, más justos y ecológicos en el futuro, y así ser más poderosos.

El mundo del trabajo se ve profundamente afectado por la pandemia mundial del virus. Además de ser una amenaza para la salud pública, las perturbaciones a nivel económico y social ponen en peligro los medios de vida a largo plazo y el bienestar de millones de personas. La OIT señala que los trabajadores y empleadores, tendrán un papel decisivo en la lucha contra el brote, pues han de velar por la seguridad de las personas y la sostenibilidad de las empresas y los puestos de trabajo (OIT, 2021).

Como punto de partida podemos indicarnos los siguientes puntos:

1. Que se debe insistir en el llamado a las empresas para que actúen conforme a la ley y por ende se respeten los derechos laborales durante la emergencia sanitaria generada por el Covid-19. (OIT, 2021).

2. Tampoco es aplicable el criterio del pago únicamente de salario mínimo, la obligación general debe ser pagar el salario íntegro en el entendido de que pudiesen existir circunstancias que obliguen a llegar a ciertos acuerdos entre ambas partes, la parte empleadora podrá hacer una revisión de los contratos. (OIT, 2021).
3. Se considera ilegal ser Despedido o sin recibir sueldo en la fase 2 del coronavirus. No hay un marco regulatorio que permita a las empresas despedir o enviar a los trabajadores a casa sin goce de sueldo durante esta etapa del coronavirus. (OIT, 2021).
4. Por ello se implementó un programa de conservación de empleo que contempla la posibilidad de enviar a algunos trabajadores a descansar por 30 días sin goce de sueldo. Muchos de los empleadores han recurrido a estas medidas. Aunque algunos patrones han usado de pretexto el Covid-19 para despedir, alterar las condiciones laborales o suspender temporalmente, y de manera unilateral, las relaciones de trabajo. (OIT, 2021).

II.6. Principios del derecho al trabajo.

a) Irrevocabilidad. -

Como todos los principios laborales que protegen a los trabajadores, este es un principio laboral que está garantizado y garantizado por los convenios internacionales y nuestras leyes, cualquier pacto en contrario será inválido. Arte. 326 CRE y art. El artículo 4 de la Ley del trabajo estipula este principio. Las normas laborales se imponen a los sujetos de la relación laboral, más allá de su voluntad, a pesar de ello.

Por lo tanto, no se permite la renuncia de los trabajadores, porque está absolutamente prohibida y es un derecho de interés social, porque en ella se lesionan los derechos personales de los trabajadores y los derechos de quienes dependen económicamente de él, y su conducta ilegal significa que los términos contenidos en la renuncia también son absolutamente inválidos, y esta nulidad

puede ser declarada por un juez de oficio, incluso si el trabajador no ha presentado denuncia.(Coba , 2020 , p.47-49).

Por ejemplo, es imposible que un trabajador renuncie a la remuneración mínima legal efectiva por su trabajo, o renuncie a beneficios sociales como paga extra, vacaciones, facturas de servicios públicos, ropa de trabajo, etc., o renuncie a su hogar, por nombrar unos pocos.

b) Intangible. -

Este principio laboral significa que no se les puede tocar para dañar las condiciones, derechos e intereses de los trabajadores, si lo hacen será ilegal y esto puede derivar en un despido prematuro.

Artículo 326 # 2 CRE.

La Corte Constitucional se pronunció sobre este principio de la siguiente manera: "El concepto intangible de derechos laborales significa que ninguna ley o decreto puede establecer normas que atenten contra los derechos otorgados a los trabajadores. Esto se denomina inderogabilidad in peius porque constituye una norma de derechos laborales Como requisito mínimo de las especificaciones posteriores, solo las condiciones anteriores pueden mejorarse sin empeorar las condiciones.

c) In dubio Pro-Operator principios laborales. -

Como otros principios laborales, este principio es importante porque estipula que, en caso de duda, se adoptará la forma más beneficiosa para los trabajadores para que cuando existan normas o acuerdos vagos o lagunas legales, los más recomendables que estas deben explicarlo de manera adecuada que permita que los trabajadores y empleados se beneficie directamente de acuerdo de acuerdo con la ley.

El artículo 7 de la actual "Ley del Trabajo" estipula que "Si existen dudas sobre el alcance de las leyes, reglamentos o términos contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos los aplicarán de la manera más beneficiosa para los trabajadores" (Busicon , 2019 , p.38-39).

Según Busicon et al. (2019). Muestra constitución estipula en el artículo 326, párrafo 3: “Si existe alguna duda sobre el alcance de las leyes, reglamentos o términos contractuales en materia laboral, estos términos se aplicarán de la manera más beneficiosa.

Este principio laboral tampoco autoriza la exención de las reglas generales de la hermenéutica jurídica, pues al principio no es "a favor", sino a favor de la duda. Si hay alguna duda, requiere esfuerzos previos para explicar, y esto El esfuerzo debe resolverse de acuerdo con esas reglas generales. Esto ocurre en el derecho civil y en el derecho penal, con un principio similar "in dubio pro-reo", aunque el sentido favorable aquí no se aplica a los deudores, sino a los trabajadores que suelen tener las cualidades de acreedores con derechos relevantes.(Diario “HERALDO”, 2019 , p .87).

d) El principio del trabajo voluntario. -

En nuestra sociedad, es común que muchas personas vean el trabajo como una obligación más que como un derecho. La falta de una fuente de trabajo es la raíz de muchos problemas y conflictos sociales. Si se garantiza el derecho al trabajo, debe respetarse plenamente. Algunas personas dicen que el trabajo es una fuente de realización personal, lo que significa que los trabajadores y quienes dependen de él viven una vida digna, y el Estado está obligado a crear una fuente de trabajo (Gerencie , 2021 , p. 86).

Según Gerencie et al. El artículo 2 de la "Ley del Trabajo" estipula que su inc. 2 estipula que "el trabajo es obligatorio y se realizará en la forma y las restricciones prescritas por la “ley”.

e) El principio de realidad primero. -

Este principio laboral debe entenderse de manera general, porque se debe seguir el contrato real, no el contrato formal. Afirma que la autenticidad sustantiva de la relación debe estar siempre confirmada por hechos y características específicas.

Según Peñafiel et al. (2018) por lo tanto la relación laboral no tiene que estar establecida en el contrato individual de trabajo, es decir, si se produce un conflicto

laboral, habrá contradicciones entre las dos partes. Lo que sucede en la práctica y lo que sucede en los documentos o acuerdos debe tener prioridad sobre los hechos.

El artículo 37 del "Código del Trabajo" establece: "El contrato de trabajo está sujeto a las disposiciones de este Código, aunque no se mencione explícitamente y aunque exista un acuerdo en contrario". En la "Ley del Trabajo", los términos De tal manera, la verdad de derecho cedió a la verdad de hecho, y este tipo de inversión produjo una forma nueva y diferente en el proceso de trabajo.

Por ejemplo, si el demandado alega que no existe relación laboral porque existe un contrato de prestación de servicios profesionales; y, se comprueba que existen elementos básicos de una relación laboral dependiente que están sujetos a la Ley del Trabajo, tales como: voluntario convenios, servicios legales y personales, remuneración y dependencia, la Realidad se aplicará antes del contrato.

f) Principios de protección. -

Su finalidad es proteger o proteger a los trabajadores provocados por el desequilibrio que tienen los empresarios frente a su superioridad. Este es uno de los elementos característicos del derecho laboral, que no solo revela el desequilibrio entre las partes de un contrato de trabajo individual, sino que también muestra los esfuerzos de los legisladores por encontrar un equilibrio en estas diferencias.

A diferencia del principio de igualdad jurídica en el derecho privado, el principio de protección laboral tiende a equilibrar las desigualdades sociales, económicas y culturales entre trabajadores y empleadores (Ley australiana, 2019).

g) Principio de buena fe. -

Desde el momento de la firma del contrato de trabajo, durante la ejecución y terminación del contrato, tanto el trabajador como su empleador deben desempeñar sus funciones con honestidad. Este principio también requiere del representante legal del litigante, es decir, la integridad y honestidad del litigante

en todo el proceso laboral. Al contrario, todo aquel que invoque la mala fe debe demostrarlo (Ley australiana, 2019, p.51).

II.7. Base Legal.-

Entre otros elementos normativos, se considerarán los siguientes factores al realizar este trabajo:

II.7.1. Tratados internacionales.-

El tratado es un acuerdo internacional de voluntades, es decir, es un acuerdo alcanzado entre sujetos jurídicos del orden internacional. Los tratados internacionales son un medio para establecer obligaciones legales entre países (Enciclopedia legal , 2020).

II.7.1.1 Convenio de la Organización Internacional del Trabajo.-

Estos convenios constituyen un instrumento internacional de excelente índole laboral. A diferencia de los tratados internacionales ordinarios, estos convenios se originan en instituciones multinacionales y tripartitas, lo que los hace únicos. Además, son obligatorios incluso si no están aprobados por los estados miembros.

II.7.2. Constitución de la República del Ecuador¹.-

Es la carta magna, donde están Incluidas las normas, principios y el límite máximo de la propia ley, aplicable a la aplicación y satisfacción de todos, sin verse afectado por ninguna condición social:

- El derecho a una buena vida. Trabajo y seguridad social.

Artículo 33 El derecho al trabajo. El trabajo es un derecho y una obligación social, un derecho económico, fuente de realización personal y fundamento de la economía.

Sección 3. Artículo 325 de la forma de trabajo y su retribución. Derecho al trabajo. El estado garantizará el derecho al trabajo. Reconocer todas las formas de

¹ CONSTITUCIÓN DEL ECUADOR, 2008

trabajo en una relación dependiente o autónoma. Principio 326. Números: 2, 5, 7, 8, 9, 10, 12.

Artículo 1º.- Poder constitucional. -La Asamblea Constituyente, de acuerdo con la autorización general del 15 de abril de 2007, asume todas sus competencias.

Código de trabajo. La "Ley del Trabajo" se refiere a los preceptos que regulan la relación entre empleadores y trabajadores y su aplicación a los métodos y condiciones de trabajo, especifican los principios y normas relacionados con la normativa básica, tienen capacidad contractual, métodos de trabajo y jornadas laborales. ; Compensación; conflictos colectivos y prescripciones (Ministerio de Relaciones Laborales del Ecuador, 2019 , p. 64).

II.7.2.1. Derechos laborales garantizados por la Constitución de la República del Ecuador de 2008.-

La Constitución de la República del Ecuador, vigente en el país desde 2008, es considerada por escritores nacionales e internacionales como la carta básica para la protección de derechos. A esta parte se le denomina neoconstitucionalismo, que se define como una acción permanente para establecer normas. Buscar el pleno reconocimiento de los derechos fundamentales y el esfuerzo de las instituciones públicas para servir a la sociedad de manera efectiva (Echeverría, 2018, p.23).

Entonces, el nuevo constitucionalismo tiene una actitud netamente social, dejando de lado las tendencias férreas que antecedieron al positivismo formal y legal, y se reconoce en estos derechos sociales, los derechos de Pacha mama, y los derechos de los pueblos indígenas; de cara a los ecuatorianos hay una enorme desigualdad entre sus diferentes realidades, la Carta Magna anterior no ha resuelto esta desigualdad, e incluso hay discriminación en cierta medida.

La Constitución de 2008 establece que los derechos en ella consagrados son inalienables, intangibles e irrenunciables en materia de derechos humanos y sociales. Fundamentalmente, ha adquirido la denominación de derecho fundamental. Como todos sabemos, este derecho incluye el derecho al trabajo. Este derecho está plenamente reconocido como un derecho social; el derecho

social discrecional determinado por el jurista Prado (2018). En su libro "Activismo judicial y derechos sociales":

El enfoque pospositivista consiste en "establecer una conexión con el poder público", un método para establecer límites al comportamiento del Estado frente a acciones positivas o negativas para implementar dichos derechos; en este caso, esto se aplicaría a los siguientes hechos: El derecho laboral es un derecho social, por lo que el Estado tiene la obligación de controlar el ejercicio de las restricciones a las conductas externas, y de cumplir con lo dispuesto en la constitución por las normas aplicables a estos derechos. Intentar cumplir y hacer cumplir la garantía, o determinar las pautas (acción activa) para cumplir con la garantía;

A pesar de las disposiciones antes mencionadas, la pregunta sigue existiendo ¿en qué campo jurídico del derecho social? ¿El derecho social pertenece al dominio público o privado de la aplicación de los derechos? El escritor mexicano Azuela (1994) señaló en sus "Elementos del Derecho Laboral" que el derecho social es un derecho que no se puede enmarcar a una clase o ley de manera única, campo, dijo, no se puede grabar profundamente. Solo el dominio del derecho privado donde dominan los deseos de las partes,

La libertad de contratación se otorga entre sujetos que ejercen derechos; sin embargo, no puede tener sus raíces en el derecho público, porque regula la relación entre el Estado y los ciudadanos, por lo que mantiene una base subordinada y no puede reflejar la naturaleza del derecho social, por lo que no puede Reflexionar. la naturaleza del derecho laboral (Acevedo , 2020 , p.78).

Además de lo anterior, y además de las prioridades en la Constitución de Montecristi, el mejor interés a buscar es el Sumak kawsay o una buena vida, debe entenderse que la expresión proviene del quechua y ha seguido las instrucciones de la traducción al español. el significado más importante en la herencia conceptual ancestral de los pueblos andinos primitivos o los llamados pueblos indígenas, y puede definirse como un estilo de vida armonioso entre el ser humano y la naturaleza (Cortez, 2011, p.56-57).

Por tanto, una buena vida puede entenderse como buscar brindar a los ecuatorianos derechos o garantías para que puedan disfrutar de una vida digna en la que satisfagan todas las necesidades para una vida satisfactoria. Por eso, pero también hay grandes razones para aumentar la fuerza. Derechos humanos reconocidos internacionalmente, estos derechos están incluidos en los derechos y garantías constitucionales.

El artículo 33 de la Constitución (2008) establece:

- Las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores serán bilaterales y directas.
- Se prohíbe cualquier forma de inestabilidad, como la intermediación laboral y la subcontratación en las actividades de la empresa o empleador, trabajadores contratados por varias horas, o cualquier otra persona o grupo que afecte los derechos de los trabajadores.
- Las infracciones de obligaciones, el fraude, la imitación y el enriquecimiento laboral injusto serán sancionados de conformidad con la ley. (Constitución, 2008).

Según Tomaya et al . (2016) expresaron la definición de estabilidad laboral en el "Boletín Laboral" de Perú, quienes teóricamente establecieron:

- La estabilidad laboral es la protección legal para evitar la terminación de las relaciones laborales. No elimina el contrato de trabajo por causas no previstas en la ley. Por lo tanto, es permanente.
- La razón de la estabilidad laboral se basa en la continuidad de principios derivado. Desde el principio de protección, es decir, el contrato laboral está diseñado para beneficiar a los trabajadores durante el mayor período de tiempo.

El derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador (es), trabajador (es), las

asociaciones sindicales del Estado. El Derecho del trabajo se encarga de normar la actividad humana lícita y prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales (CONSTITUCION , 2019 , p.75).

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. Según Parducci (2019). 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 las trabajadoras y trabajadores, y empleadoras 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.

11. Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente.

12. Los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje.

13. (AUSTRO LEGAL , 2019) . Se reconocerá el derecho de las personas trabajadoras y sus organizaciones sindicales a la huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias en estos casos. Las personas empleadoras tendrán derecho al paro de acuerdo con la ley.

14. Según Rosero et al.(2020) .Se prohíbe la paralización de los servicios públicos de salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, bomberos, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.

15. En las instituciones del Estado y en las entidades de derecho privado en las que haya participación mayoritaria de recursos públicos, quienes cumplan actividades de representación, directivas, administrativas o profesionales, se sujetarán a las leyes que regulan la administración pública. Aquellos que no se incluyen en esta categorización estarán amparados por el Código del Trabajo (CONSTITUYENTE , 2018,p.52).

Se garantizará la contratación colectiva entre personas trabajadoras y empleadoras, con las excepciones que establezca la ley

II.7.3. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.-

Entre los problemas que han surgido, el artículo 19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario formulado en respuesta a la crisis de salud derivada del COVID-19 ha afectado claramente a estos principios, situación que se analizará en profundidad en los siguientes apartados.

Según Palma et al. (2017). Al respecto, se mencionará que la misma ley no cumple con las disposiciones constitucionales, y bajo esta premisa, como ya se detalló, cualquier ley o norma que sea graduada o inferior a la constitución no puede violar la garantía allí establecida.

La Ley de Organización de Apoyo Humanitario responde a la crisis de salud derivada del COVID-19, recorre todo el artículo y regula una serie de campos, muy dispersos y diferentes entre sí; Aunque detallado en su primer artículo, su propósito es establecer las medidas de apoyo humanitario necesarias para enfrentar la crisis de salud y paliar los efectos negativos de la recesión económica que vive el Ecuador.

Como todos sabemos, el país siempre ha estado en una situación económica complicada debido a años de mala gestión por parte del gobernante, muchos casos de corrupción y parcialidad de ciertos departamentos políticos, situación que ha afectado a todos los ecuatorianos en el Ecuador. Generalidades; al describir en detalle estas medidas, sírvase referirse a los sectores de educación, previsión social, recuperación productiva, etc., que entre otros temas mencionan la sostenibilidad del empleo,

Si bien esto corresponde a los sectores afectados por la crisis sanitaria y económica, debe ser supervisado por los ministerios y comisiones correspondientes, ya que estos ministerios son los encargados de velar por el cumplimiento de los derechos, obligaciones y políticas públicas emitidas por cada departamento como requisito previo para cada uno. premisa, no a través de la organización La estructura de gobierno de Ecuador estima que, para cada

departamento estratégico, existe una entidad pública que gestiona la implementación de las políticas y debe cumplir con los principios constitucionales.

Por lo tanto, en materia de educación, necesitamos una entidad responsable de la supervisión La política o norma relacionada es el Ministerio de Educación, en términos de bienestar social se puede mencionar al Ministerio de Economía e Inclusión Social, y en términos de naturaleza económica, se puede mencionar al Ministerio de Finanzas, Qué se debe mencionar en las políticas necesarias para la regulación de los asuntos laborales por parte del Ministerio de Trabajo y sus oficinas regionales.

Tanto el poder legislativo como el ejecutivo apoyan la ley y señalan que la ley se implementa para establecer un mecanismo de resolución de crisis, pero se cree que es excesivo y viola las garantías constitucionales. En respuesta a la crisis de salud derivada del COVID-19 y su violación de la Constitución, el artículo 19 de la Ley de Organización de Apoyo Humanitario. El texto del artículo 19 prevé una nueva forma de contrato especial, que se emite con el propósito de mantener el trabajo en el Ecuador ante crisis de salud y económicas, calificándolo de "contrato especial emergente".

Debido al impacto económico que sufren muchas empresas privadas y públicas, los empleadores naturales a nivel nacional se encuentran en una situación en la que han renunciado a muchos trabajadores para brindar servicios debido a crisis de salud y económicas, o qué medidas graduales se han tomado para este impacto. luego de que el país haya pasado por cuarentena obligatoria para abrir el tráfico y el comercio; del 16 de marzo de 2020 a septiembre de 2020, el comunicado dijo que esta situación continuará como la llamada nueva normalidad (Toyamaya , 2016 , p .77-78).

Con el fin de evitar la infección a gran escala de COVID -19, seguir tomando medidas restrictivas; instrucciones y Medidas relacionadas con los siguientes temas: No poder completar el trabajo en un día, es decir, 8 horas al día, 40 horas a la semana, determinar el máximo 6 horas al día, 30 días a la semana. También se ha determinado el espacio físico donde se encuentran las personas trabajando, en

este caso, para evitar posibles infecciones, los trabajadores deben cumplir con estrictas medidas de bioseguridad, incluida la alienación y el uso obligatorio de máscaras en todo momento (Toyamaya , 2016 , p. 83-85).

Según Toyamaya et al.(2016) es comprensible que cuando se reduzcan las jornadas laborales, la productividad laboral será menor de lo habitual, lo que repercutirá económicamente en los ingresos de toda empresa cotizada o empresa privada y persona física como empleador.

Se puede inferir del texto de este artículo que se trata de una nueva modalidad de contrato de trabajo personal. Para constituir el contrato, debe estar dentro de los parámetros especificados en el primer párrafo de este artículo. Esto no solo implica posibilidad, algunos empleadores solo a este tipo de contrato solo se puede recurrir cuando la productividad o los ingresos corporativos disminuyen, pero en el mismo texto del artículo, se enfatiza que, en este caso, el empleador.

Si surge una nueva línea de negocio y la dependencia aumenta la producción o el servicio prestado, obviamente esto es beneficioso para el empleador. También es necesario limitar el horario de trabajo semanal, si es posible, hasta 8 horas diarias; y reducir el tiempo de descanso obligatorio a solo 24 horas consecutivas. En cuanto a la reducción de la indemnización laboral por trabajar solo 30 horas semanales, esta situación afecta directamente a la economía de los trabajadores y por lo tanto viola sus derechos.

En la práctica, se han propuesto dos opciones, que tienen en cuenta la situación en la que el impacto se comunica claramente al grupo de trabajo. Por un lado, algunos de nuestros trabajadores están firmando nuevos contratos en forma de este contrato especial de emergencia, aunque esta situación está legalmente establecida, las partes deben llegar a un acuerdo para brindar toda la información relevante que el empleador les brinde a sus trabajadores.

El día a día no es lo que realmente sucede, lo que se ha visto es que el tipo de contrato de trabajo no ha sido “informado” al trabajador, por lo que las horas de trabajo y la retribución que debe percibir el grupo de trabajo deben ser cambiado, y el grupo de trabajo debe afrontar esta situación. Para mantener su fuente de

trabajo y los consiguientes ingresos económicos, no les queda más remedio que aceptar las condiciones para que intervenga el empleador; obviamente, en este caso, los derechos de los trabajadores se ven afectados.

En otro caso, tenemos trabajadores que ingresaron al trabajo por primera vez bajo las condiciones de un contrato especial de emergencia, y en algunos casos, aquellos cuyos servicios fueron renunciados por otro empleador y obtuvieron la nueva oportunidad laboral para obtener la oportunidad laboral. En este caso, esto puede verse como una fuente de ingresos, pero a un nivel más profundo, debido a que se reducen las jornadas laborales, tiene un impacto, lo que significa que el salario de los nuevos trabajadores será menor que el de los estadounidenses. trabajadores. Habrá otro momento, una vez más beneficioso para el empresario.

En detalle, en ambos casos existe un gran desequilibrio entre trabajadores y empleadores, por lo que se viola el principio constitucional del derecho al trabajo contenido en la Constitución de la República, situación que demuestra que el artículo 19 del artículo constitucional es inconstitucional. Ley de organización de apoyo humanitario formulada en respuesta a la crisis de salud originada por COVID-19.

Como ya se señaló, y para fortalecer el análisis detallado en este artículo, las normas establecidas en el artículo 19 de la Ley Humanitaria violan derechos y garantías, como se mencionó anteriormente, pero se considera principalmente que afecta los principios e inconformidades de estabilidad laboral. .El principio de los derechos laborales. El trabajo es inestable, estos derechos han sido reconocidos internacionalmente y tienen claras disposiciones constitucionales.

(Ministerio de salud Publico .2020). Frente a los principios de estabilidad y trabajo no peligroso del artículo 19 de la Ley de Organización de Apoyo Humanitario, en respuesta a la crisis originada por COVID-19.

Como se mencionó anteriormente, los principios o garantías para el manejo de los asuntos laborales son logros del grupo de trabajo a lo largo de los años; hitos, luchas sociales, etc., porque debe partir de la premisa de que las relaciones obrero-patronales suelen estar entre los principales órganos de trabajo. esta relación.

Siempre existe un desequilibrio entre ellos, para entenderlo mejor, basta con definir el sujeto que constituye una relación jurídica, es decir, el trabajador es la persona que presta los servicios legales y personales (Código del Trabajo, 2012 , p.54-56).

Por otro lado, tenemos empleadores (personas o entidades que realizan trabajos o les brindan servicios) para representar el concepto de desigualdad mencionado, es decir, el empleador (propietario) fuente de trabajo, determina el tiempo de la relación laboral y brinda trabajadores con tiempo de servicio. En esta doctrina, es necesario compensar las desventajas de los trabajadores proporcionando garantías sobre las desventajas de los trabajadores. Estas garantías pueden asegurar que los trabajadores cancelen efectivamente la remuneración, un ambiente de trabajo adecuado, el derecho al trabajo y principalmente el derecho al trabajo. estabilidad.

Este principio requiere que los trabajadores puedan asegurarse de que su trabajo sea efectivamente estable. Ante esto, se debe analizar la comprensión de “estabilidad” El Royal Dictionary of English (RAE, 2020) define la estabilidad como “calidad estable” y el término “mantenimiento de la estabilidad como mantenimiento sin peligro”. Cambiar, caer o desaparecer.

De esto se puede concluir que la estabilidad laboral es la calidad del empleo, que puede brindar a los trabajadores una garantía de que sus condiciones laborales no corren peligro de cambiar o desaparecer. Como parte desfavorecida de la relación laboral, este tipo de garantía se considera fundamental para proporcionar beneficios a los trabajadores.

En Ecuador, la Constitución de 2008 y otras reformas posteriores a estándares más bajos, como la Ley del Trabajo, etc., y la ratificación de varios tratados internacionales en asuntos laborales, como el Reglamento de la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT , 2020).

Ecuador es un Estado miembro, y el convenio suscrito y aprobado por Ecuador ha dotado a los principios básicos de las relaciones laborales con estabilidad laboral, así como asegurar que la constitución y las leyes no sean distorsionadas o afectadas de ninguna forma. Como la "Constitución" adopta el mismo texto en

varios de sus artículos, establece que las normas o leyes inferiores no violarán el contenido estipulado en la "Carta Básica", debiendo tomarse las acciones públicas correspondientes de conformidad con la Corte Constitucional para declararlo inconstitucional (Busicon , 2020 , p.73).

II.8. Casos comunes del sector empleador y de los trabajadores:

a) ¿Cómo puede afectar a mi liquidez?

El impacto económico del Coronavirus puede llevar a la compañía a tomar decisiones para garantizar su liquidez. A corto plazo, en un escenario de contención del virus, en los que se analicen las distintas variables que puedan afectar a los estados financieros de la compañía. Una medida a medio plazo podría pasar por la reducción de costes y el manejo de efectivo a través del ahorro en gastos; e incluso, en un escenario más complejo, la activación de palancas de generación de liquidez a través de medidas como la venta de activos o el apalancamiento (KMPG-TENDENCIAS , 2019 , p .81).

Todas estas consideraciones deben ser plasmadas en un perfil de liquidez revisado, que incluiría la evaluación de cualquier nueva dinámica del capital circulante, además del mantenimiento de una previsión de efectivo a corto plazo.

Ligado a este aspecto, consecuencias de la crisis como la volatilidad de los mercados o la incertidumbre económica pueden afectar a la coyuntura de las compañías y a su información financiera. Es importante tener en cuenta las obligaciones de reporte, especialmente en las compañías con presencia global, que puede provocar dificultades a la hora de acceder y recopilar información sobre los estados financieros y no financieros (KMPG-TENDENCIAS, 2019 , p.67).

b) ¿Cómo puede afectar a mi área fiscal y legal?

De cara a afrontar los impactos e incertidumbres que genera la expansión del COVID-19, las empresas deben estar al tanto de las medidas que están adoptando los gobiernos en términos fiscales y legales. Desde el punto de vista fiscal, las empresas deben aprovechar las medidas que previsiblemente irá adoptando el

Gobierno en términos de plazos, exenciones fiscales o los impactos de la toma de determinadas decisiones (KMPG-TENDENCIAS , 2019, p.47).

Asimismo, desde la perspectiva legal es importante analizar las repercusiones jurídicas que tendrán las diferentes medidas que irán adoptando las autoridades sanitarias, con el objetivo de evitar, en la medida de lo posible, que repercutan negativamente en el negocio de la compañía.

c) ¿En qué consiste la reducción o modificación de la jornada laboral?

La jornada laboral puede ser modificada o reducida. En caso de aplicar una reducción a la jornada laboral, el pago de salarios podrá bajar en la medida en que la jornada laboral sea reducida. La reducción puede realizarse hasta por un mínimo de 30 horas semanales, en lugar de las 40 horas semanales de la jornada habitual.

d) ¿El empleador debe registrar las modalidades laborales que acoge?

Si, el empleador debe registrar en el Sistema Único de Trabajo del Ministerio de Trabajo (SUT , 2020) los trabajadores que se han acogido al teletrabajo y aquellos cuya jornada laboral ha sido suspendida.

e) ¿Qué implica la suspensión de la jornada laboral y cuáles son los requisitos para que opere dicha suspensión?

Las actividades laborales que no pueden ser realizadas a través de teletrabajo y que no se encuentran dentro de la industria autorizada a operar durante el estado de excepción (industria de alimentos, fármacos, productos agrícolas y cuidado de animales; sectores estratégicos; servicios básicos; cadena de exportación; seguridad y servicios financieros; puertos y aeropuertos); pueden ser suspendidas. Para que opere la suspensión de la jornada laboral, se deberá acreditar que: i) por la naturaleza del trabajo es imposible acogerse al teletrabajo; y/o, ii) tampoco es posible aplicar medidas como la modificación y reducción de la jornada laboral. En caso de que se aplique la suspensión de la

jornada laboral, el pago de salarios debe ser realizado en su totalidad y el trabajador deberá recuperar las horas no laboradas (Busicon , 2020 , p.53).

Según Tulmo et al. (2020). Con la pandemia se profundiza la tendencia a la destrucción, generación y transformación de empleo como podemos señalar las principales consecuencias de la digitalización incluyen la sustitución tecnológica de trabajos humanos por parte de las personas, la transformación de ocupaciones existentes y la aparición de nuevas ocupaciones.

Si bien existen dudas al respecto, en general se cree que las ocupaciones que realizan tareas principalmente a través de operaciones manuales rutinarias, al menos en el corto y mediano plazo, tienen el mayor riesgo de ser reemplazadas por tecnología digital. En cuanto a las ramas de actividad, esas ocupaciones son las más afectadas.

II.9. Situación Practica-Consecuencias para los trabajadores:

II.9.1. La destrucción del empleo en una pandemia.-

En el contexto de las medidas de contención del COVID-19, se espera que el empleo en empresas, restaurantes y hoteles, y la manufactura sean los más afectados, mientras que los empleos en el sector agrícola (que son esenciales para la vida en general y generalmente son posibles en el trabajo) El riesgo de pérdida (temporal) es de nivel medio a bajo (CEPAL ,2020).

Sin embargo, en el sector empresarial, aún existen segmentos de mercado que continúan operando, como los que venden productos de primera necesidad (Alimentos , higiene personal, medicinas, etc.) Esto significa que se debe mantener el empleo en áreas como supermercados y farmacias.

En diferentes categorías ocupacionales, el trabajo por cuenta propia a menudo se ve más afectado que el trabajo remunerado en el contexto de las medidas de contención de COVID-19. Esto es especialmente cierto cuando este trabajo se realiza como una actividad informal, pero no es la única.

Esto lleva al hecho de que se lleva a cabo principalmente en lugares públicos y está severamente restringido debido a medidas inconvenientes. Esta situación

puede conducir a una contracción a corto plazo de la proporción del empleo informal en el empleo total, lo que es contrario a los procedimientos habituales en situaciones de crisis económica.

Sin embargo, esta será una situación transitoria, porque con la cancelación paulatina de estas medidas, no solo las personas que tengan que retirarse de las actividades cotidianas volverán a trabajar en el sector informal, sino que también podrán introducirse otros grupos de trabajadores. Esta puede ser una situación en la que los trabajadores regulares pierden su trabajo, así como los jóvenes que acaban de ingresar al mercado laboral u otros miembros de la familia que necesitan contribuir a los ingresos familiares.

Según Veugelers et al. (2019) .De esta manera, se profundizará la amenaza de expansión del sector informal. Las medidas de contención de COVID-19 afectarán más o menos la viabilidad de muchas pequeñas y pequeñas empresas formales, dependiendo de su duración. Como se han descubierto brechas tecnológicas de estas Empresas .estas mismas están sujetas a una Normalizacion.

Por eso se ha sugerido que las empresas deben enfatizar el uso de tecnologías digitales para promover el uso de tecnologías digitales Pequeña empresa (CEPAL, 2018). Un número considerable de cierres de estas empresas no solo conducirá a la profundización del proceso de centralización, sino también a la profundización del proceso de centralización. También se eliminará definitivamente una cierta cantidad de puestos de trabajo formales disponibles para personas con nivel de educación secundaria formal, lo que agravará la tendencia a concentrar esta parte de la fuerza laboral en sectores de baja productividad e informales (Coba ,2020 ,p.93).

A corto y largo plazo, la crisis sanitaria también profundizará la tendencia de ajuste estructural de la división internacional del trabajo. Como recordó Rodrik (2020). Una parte importante de la globalización, la creación de cadenas de valor globales ha perdido impulso en los últimos años (Coba et al ., 2019).

En este caso, se argumenta que la transferencia de etapas productivas intensivas en mano de obra a países de bajos salarios ha perdido su vitalidad, debido a que

gran parte de estos componentes de la cadena de valor se han transferido, y debido a otros factores, como la popularización de la tecnología digital ha reducido el costo de capital.

Además, la proximidad al mercado final, como la reducción del riesgo de interrupción del mercado terminal, también está estrechamente relacionada con las decisiones de inversión. Por ejemplo, las decisiones políticas basadas en el nuevo nacionalismo político y económico expresado en la política fiscal estadounidense estimularon este reposicionamiento.

La pandemia ha trastocado muchas cadenas de valor, como se muestra en los datos de comercio internacional . Por otro lado, a largo plazo, genera preocupaciones sobre la dependencia de ciertos sitios de producción. Especialmente la oferta de productos de China, especialmente los productos necesarios para hacer frente a esta crisis (CEPAL, 2020 , p.67).

Esto puede fortalecer la demanda de repensar la posición actual de la distribución laboral internacional, lo que puede fortalecer la tendencia de transferir la producción de ciertos productos a los países desarrollados. De esta manera, COVID-19 profundiza esta tendencia debilitante de la globalización (en parte relacionada con la digitalización) al debilitar la cadena de suministro en el corto plazo y en el largo plazo al profundizar el cuestionamiento de los beneficios.

Y medidas políticas para revertir parcialmente esta situación. Evidentemente, esto afectará el empleo de países en la cadena de valor basada en salarios bajos. Como resultado de estos procesos destructivos, la OIT estima que toda la región de América Latina y el Caribe perdió el 10,3% del tiempo de trabajo. En el segundo trimestre, el equivalente a 25 millones de empleos equivalentes a tiempo completo (40 horas semanales), (Organización Internacional del Trabajo, 2020 , p .41).

El Banco Interamericano de Desarrollo (2020) estima que, bajo diferentes circunstancias en cuanto a la duración y profundidad de la crisis, la región perderá entre un 4,4% .Finalmente, la CEPAL pronostica que la tasa de desempleo promedio anual será del 11,5%, aproximadamente 3,4 puntos porcentuales

superior al nivel de 2019, lo que refleja un aumento del número de desempleados en aproximadamente 11,6 millones de personas (CEPAL, 2020, p.31).

II.9.2. Reducción de personal a causa de la pandemia.-

La pandemia de coronavirus, por su incidencia en la mortalidad y morbilidad poblacional y su alta tasa de transmisión, y los comportamientos sociales requeridos para su control y las normativas dictadas por las autoridades en este sentido son principalmente para declarar excepciones, que constituyan accidentes o fuerza mayor, que el ordenamiento jurídico los define como hechos irresistibles e imprevisibles.

Según Altamirano et al. (2020) .En el derecho consuetudinario, los hechos accidentales o la fuerza mayor eximen al deudor de toda responsabilidad porque no se le puede imputar razonablemente el incumplimiento de sus obligaciones. Dado que el cumplimiento de la deuda en sí ya no es posible física o legalmente, no se puede exigir al deudor que lo haga. Por ello, los requisitos de ejecución no pueden ser absolutos y permanentes.

Cuando la situación de emergencia finalmente resulta en la imposibilidad de prestar los servicios, el contrato puede rescindirse porque no depende de los deseos de las partes y no otorga ninguna compensación. Entonces, a menos que el desastre sea lo suficientemente grave como para obstaculizar la continuidad del trabajo, La responsabilidad del riesgo es el empleador.

Con la reforma de la Ley del Trabajo en 2016, este sistema se ha revisado, permitiendo por primera vez en caso de fuerza mayor, una reducción salarial de hasta un 25% por motivo de reducción salarial cuando llegó el coronavirus se puso a prueba esta regla, y los resultados no fueron buenos, porque, aunque miles de trabajadores redujeron su jornada laboral, muchas empresas y negocios cerraron y muchos más trabajadores fueron despedidos. Las consecuencias de eventos imprevistos continúan aumentando con el tiempo. La legislación laboral sigue los pasos de la legislación civil y estipula que el riesgo corre a cargo del empleador (OMS “Organización Mundial de la Salud”, 2020, p.38).

Si ocurre un accidente y se interrumpe el trabajo, la "Ley del Trabajo" distinguirá entre efectos temporales y permanentes. Si es temporal, mantenga el contrato de trabajo y no modifique ningún plazo, el empleador correrá con el salario y más gastos. A cambio, los trabajadores están obligados a recuperar el tiempo perdido agregando más días hábiles en los días desafortunados y no se cobran recargos.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el tercer capítulo se hace referencia sobre el método de estudio y de investigación que aborda el presente proyecto también se indica las variables independientes y dependientes que ha generado este desarrollo.

Introducción

En el Presente Capítulo se abordará la Investigación misma del trabajo, se procederán los con estadística descriptiva, se presentarán tablas y gráficos con las respectivas interpretaciones.

DESCRIPCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN. -

Para desarrollar esta Investigación con los Profesionales del Derecho, se ha previsto sacar un tamaño de muestra de 375 encuestados, sin distinción de ningún ámbito de edad, constitución física, status económico, nivel de educación, situación política, religiosa y Cultural. Se tomará como a todos los abogados registrados en el Colegio de Abogados de Guayaquil que alcanzan un total de 15000 miembros, al aplicarse la fórmula de muestreo en este estudio con un nivel

de confianza del 85% 1,96 y un error del 0,03 15% se tomara como muestra a 375 abogados en ejercicio libre de profesión.

DESCRPCIÓN DEL COLEGIOS DE ABOGADOS DE LA CIUDAD DE GUAYAQUIL.

El **Colegio de Abogados del Guayas** es una corporación profesional de derecho privado que agrupa a los abogados, sean ejercientes o no, cuya principal actividad profesional se desarrolle en la Provincia del Guayas. La colegiación actualmente no es obligatoria para el ejercicio de la profesión en el Ecuador, a raíz de la incorporación del Foro de Abogados del Consejo de la Judicatura. Entre las funciones, según sus estatutos, destaca la representación de los abogados guayasenses a manera de gremio, ejercer la defensa de la profesión, cooperar con la administración de Justicia, la promoción y realización de cursos y/o seminarios de capacitación para los abogados. El Colegio fue fundado el 8 de marzo de 1950, sobre la base de la *Ley de Federación de Abogados del Ecuador*; y, obtuvo su personalidad jurídica desde el 13 de marzo del mismo año, mediante Acuerdo Ministerial núm. 183, durante la presidencia nacional de Galo Plaza Lasso.

Se organiza internamente a través de una Asamblea General, formada por todos los colegiados, que se celebra ordinariamente una vez al año para conocer informes del Directorio, del Tribunal de Honor y del Club. El Directorio está compuesto por quince miembros con sus respectivos suplentes; constan entre ellos: el presidente del Colegio, un vicepresidente alterno, un secretario, un secretario alterno y un tesorero, cuyos cargos duran en funciones por dos años. El actual presidente es Jimmy Salazar Gaspar, elegido en el 2013, y reelecto en el 2015 y 2017. El Colegio forma parte de la Federación Nacional de Abogados del Ecuador, que reúne a los colegios de abogados de todo el país. La sede principal del Colegio se sitúa en un moderno edificio situado en la esquina de la avenida Del Ejército 707 en su intersección con la Avenida 9 de octubre en la ciudad de Guayaquil.

Tipo de Investigación. -

Científica. -

Método científico se trata de seguir un esquema o un orden para llegar a la verdad o descubrir es en este caso el hallazgo consiste en ofertar seguridad jurídica a los trabajadores y empleados del Estado Ecuatoriano que se vieron afectados por la llegada de la crisis sanitaria. Desde un enfoque cualitativo y cuantitativo.

1. El **universo** de estudio es de un total de 15.000 miembros, registrados en el Colegio de Abogados de Guayaquil.

El objetivo de la Investigación que fue declarado en los siguientes términos “Analizar si la ley de Apoyo Humanitario vulnera derechos y principios consagrados en la Constitución” En este caso se tomaría como universo a la totalidad de abogados del Ecuador (Esa cantidad aproximada, se puede obtener en los registros del foro de Abogados del Consejo de la Judicatura que indica que existe un total de 83.365 abogados en el país)

2. La **muestra** que empleará en el trabajo de investigación. Se analizará los hechos generados desde la aplicación de la Ley humanitaria en el Ecuador. Verificado como y cuáles son los derechos en donde se presenta alguna vulneración por el sector público y privado.
3. En este estudio cuantitativo es necesario aplicar la fórmula del muestreo, del total de Profesionales del Derecho conocedores de la temática. debe calcularse cuantos deben ser Encuestados, para que los resultados de la Encuesta sean válidos. Es decir que el Cálculo de la muestra debe garantizar que las respuestas representen al universo , de manera que , de ser replicada la Investigación en otra Ciudad , los resultados serán similares con un máximo de error del 5% que es lo que estadísticamente se considera un resultado de validez científica.
4. Si consideramos como universo al total de abogados del Ecuador , 83.365 , al aplicar la fórmula del muestreo , se determina que la muestra al ser encuestada por conocer científicamente ,” Si la ley de apoyo humanitario vulneró derechos y principios consagrados en la Constitución “ , con un 96% de confianza y un 5% de error , se deberá

encuestar a 383 abogados.

5. **Cuadro 1:** Tamaño de la muestra

n=	$\frac{N \cdot d^2 \cdot z^2}{(N-1)E^2 + d^2 \cdot z^2}$
----	--

Cuadro 1

Fuente:(tomado de: Julian C. Stanley, 1980, p.67-69)

N= Población

Z = Nivel de Confianza = 85% = 1,96

d2= varianza = 0,25

E= error = 0,03

N= Muestra

$$375 \cdot (0,25) \cdot (1,96)$$

$$n = \dots\dots\dots$$

$$(375-1) \cdot (0,03) + (0,25) \cdot (1,96)$$

$$n = \qquad \qquad \qquad 183,75$$

$$\dots\dots\dots$$

$$374(0,03)+0,49$$

$$n = \qquad \qquad \qquad 183,75$$

$$\dots\dots\dots$$

$$11,71$$

$$n = 15,691716$$

n = encuestas.

Donde: p = proporción aproximada del fenómeno en estudio en la población de referencia q = proporción de la población de referencia que no presenta el fenómeno en estudio ($1 - p$). La suma de la p y la q siempre debe dar 1. Por ejemplo, si $p = 0.8$ $q = 0.2$ Z , N y d se explicaron en el párrafo anterior.

6. El **tipo de muestreo** que se llevará a cabo mediante una muestra representativa, que es la muestra de la que se extrae la muestra de la población para su análisis. En este caso se analizará las normas y se llevará cabo un entrevista funcionarios sector público.
7. La **conformación de la muestra**. Se realizará la entrevista mínima de seis personas los cuales y su calidad de servidores públicos, además se valorarán los derechos que se resaltan en las motivaciones de las sentencias y el demás tratado que contemplen garantías.
8. Las **técnicas** junto con el tipo de **instrumento** que se aplicarán para recopilar los datos del estudio serán por medio de entrevista.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de datos.

Bibliografías y Documentales.

Libros, folletos, revistas e información del internet.

Fuentes Estadísticos de Vulneración de los Derechos de los Empleados y Trabajadores ante la Promulgación de la Ley Orgánica, partes , diarios y mensuales.

Encuestas.

9. Las **FASES DEL ESTUDIO**. Las fases de estudio es valorar y comparar las normas, para eso se efectuará un bosquejo de entrevista

que contendrá de cinco a ocho preguntas.

10. El **procedimiento** para recolectar la información se hará las encuestas de forma presencial. Para poner en Práctica el instrumento que sirve como base para el estudio, se realizó una Prueba Piloto con ocho preguntas cerradas, abiertas y de selección múltiple las cuales se puso a Práctica a 375 Profesionales del Derecho en un Periodo de seis Meses Mayo – Octubre, con el fin de recolectar información que apoye la hipótesis.

11. **Encuesta:** Esta técnica nos permite recopilar información mediante un cuestionario de 8 preguntas, el mismo que nos permitirá obtener datos confiables con respecto a la ley de apoyo humanitario y la Vulneración de derechos laborales. Este Instrumento fue elaborado por el autor de la Investigación.

12. **Validez y Confiabilidad:** Este trabajo tiene validez y Confiabilidad ya que se realizará una prueba piloto a los abogados de la misma característica de la muestra que va a ser tomada en nuestra investigación.

13. **Aspectos Éticos:** Las encuestas a realizarse a 375 profesionales del derecho. Durante nuestro estudio. Serán de total Confiabilidad y de absoluta reserva, ya que es con fines investigativos y de búsqueda de posibles soluciones.

14. **Variables de la Hipótesis.**

- **Variables Independientes.**

Ley de Apoyo Humanitario

- **Variables Dependientes**

Vulneración de derechos laborales

HIPÒTESIS DE ESTUDIO. - “La Ley de Apoyo Humanitario, vulneró derechos laborales de los ecuatorianos”.

Operacionalización de Variables

Cuadro 2

VARIABLE	DIMENSIONES/ CARACTERÍSTICAS	TIPO DE PREGUNTAS	PREGUNTAS DE CUESTIONARI O	OPCIONES DE RESPUESTA
Independiente Ley de apoyo Humanitario	Denotar la regresividad y afectación de los derechos laborales que evidencia la Ley de Apoyo Humanitario, que repercuten en la salud, educación y alimentación, y adicionalmente agravan la condición de vulnerabilidad de los trabajadores, e incentiva la informalidad, irregularidad y desproporcionalidad en la relación asimétrica entre empleadores y empleados. Se pretende analizar la norma es decir si existe seguridad jurídica para los trabajadores en tiempos de pandemia de igual manera se enfatiza si la norma es violentada incumple los derechos	SELECCIÓN MÚLTIPLE	¿Considera usted que la pandemia afecta en el área laboral de los ciudadanos ecuatorianos?	SI NO POCO NADA COMENTARIOS
		SELECCIÓN MÚLTIPLE	¿Sabe usted cual es el índice de despidos que se presentaron en el auge de la pandemia?	SI NO POCO NADA COMENTARIOS
		DICOTÓMICOS	¿Ha vivido una experiencia de desempleo durante la pandemia?	SI NO
			¿Como	

	<p>establecidos en nuestra Carta Magna y en convenios internacionales.</p> <p>En atención específica a los artículos. Se pueden, en referencia al Art. 16 de la Ley Humanitaria, establecer formas en que el empleador llegará a un acuerdo con los trabajadores, mediante la vigilancia de entidades de control, de manera que dichos acuerdos no supongan imposiciones basadas en el miedo de perder el trabajo, dejando así a los trabajadores forjados a tomar la única opción propuesta, ya que la otra opción es la pérdida de su actividad laboral. Por otro lado, también debería especificar la ley los lineamientos para acuerdos justos, de manera que quien esté fuera de dichos lineamientos se considere un</p>	MÚLTIPLE	<p>ciudadano o abogado cree que los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo sirvieron en el caos pandémico del Ecuador?</p>	<p>SI</p> <p>NO</p> <p>POCO</p> <p>NADA</p> <p>COMENTARIOS</p>
--	---	----------	---	--

	<p>acuerdo ilegítimo, por ende, no viable. Así, se deberá limitar: - El alcance de reducción salarial. - El tiempo máximo de vigencia del acuerdo. - La estricta aplicación de dicho acuerdo a los grupos empresariales que se verían menos afectados en relación con el salario que reciben. Es decir, que estos acuerdos pueden firmarse de preferencia con quienes más ganan, a favor de los menos beneficiados en referencia al sueldo que se recibe de la empresa.</p>			
<p>Dependiente</p> <p>Vulneración de Derechos Laborales</p>	<p>Los trabajadores no se preocupan tanto por obtener ganancias como si lo hacen otros agentes, esto es porque son más adversos al riesgo y a las pérdidas. Por consiguiente, en términos de eficiencia y para maximizar su bienestar los trabajadores</p>	<p>MÚLTIPLE</p> <p>MÚLTIPLE</p>	<p>Desde su punto de vista determina a la LOAH, ¿cómo una ley garantista de derechos?</p> <p>¿Cree usted que LOAH con su promulgación y entrada en vigor, vulnero</p>	<p>SI</p> <p>NO</p> <p>POCO</p> <p>NADA</p> <p>SI</p> <p>NO</p> <p>POCO</p>

	<p>aumentar la cantidad de empleo con formas precarias de contratación, sino que se debe priorizar la calidad del empleo y dar vía al trabajo decente.</p>			
--	--	--	--	--

Cuadro 2

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

Población y muestras incluidas en el estudio

La población involucrada está compuesta por 375 abogados en la ciudad de Guayaquil, provincia de Guayas, y la muestra probabilística calculada es de 15 personas, como se muestra en la siguiente figura.

Componentes

Abogados de Población-Freelance en Guayaquil.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En este cuarto capítulo se enfatiza y valora las opiniones de profesionales en el área jurídica, permitiéndome dar un análisis de los resultados que se obtuvieron mediante la encuesta realizada.

TABLA 1

POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN FRECUENCIA DE COMO AFECTA LA PANDEMIA EN EL AREA LABORAL

Tabla 1

MOTIVO AFECTA LA PANDEMIA EN EL LADO LABORAL	N°	PORCENTAJE
SI Afecta la Pandemia en el lado laboral	225	60 %
NO Afecta la Pandemia en el lado laboral	100	26,666667 %
Poco Afecta la Pandemia en el lado laboral	50	13,333333 %
Nada Afecta la Pandemia en el lado laboral	0	0 %
Comentarios Afecta la Pandemia en el lado laboral	0	0 %
TOTAL	375	100%

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

GRÁFICO 1

**POBLACIÓN EN ESTUDIO SEGÚN FRECUENCIA DE COMO AFECTA
LA PANDEMIA EN EL AREA LABORAL**

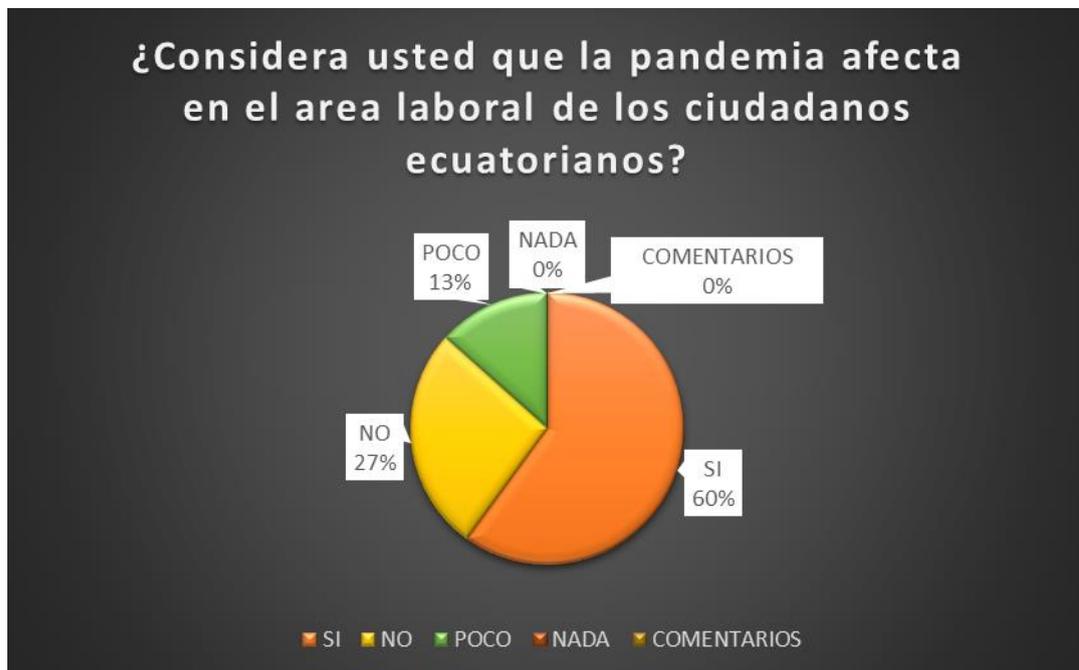


Gráfico 1

Análisis de encuesta – Pregunta 1.

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

Del análisis del gráfico anterior en el cual se exponía la siguiente cuestión “¿Considera usted que la pandemia afecta en el área laboral de los ciudadanos ecuatorianos?”. Podemos apreciar un alto porcentaje de la población 60 % que respondió por la opción del “Si”, mientras que por la opción “No” 27% se aprecia una población que la ubica en segundo lugar como respuesta, por su lado las opciones “Poco” 13% tiene un bajo respaldo por parte de la población encuestada. La respuesta “Nada” no tiene respaldo 0% Y Comentarios tampoco tiene respaldo 0% .

TABLA 2

**POBLACIÓN EN ESTUDIO DESDE SU PUNTO DE VISTA, QUE
DETERMINA A LA LOAH .**

Tabla 2

DESDE SU PUNTO DE VISTA N° DETERMINAR A LA LOAH	N°	PORCENTAJE
SI desde el Punto de vista de la LOAH como una ley garantista de derechos.	225	60%
NO desde el Punto de vista de la LOAH como una ley garantista de derechos.	75	20%
POCO desde el Punto de vista de la LOAH como una ley garantista de derechos.	37,5	10%
NUNCA desde el Punto de vista de la LOAH como una ley garantista de derechos.	37,5	10%
TOTAL	375	100%

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

GRÁFICO 2

POBLACIÓN EN ESTUDIO DESDE SU PUNTO DE VISTA , QUE DETERMINA A LA LOAH .



Gráfico 2

Análisis de encuesta – Pregunta 2.

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

Del análisis del gráfico anterior en el cual se exponía la siguiente cuestión Desde su punto de vista determina a la LOAH, ¿cómo una ley garantista de derechos? Podemos apreciar que la opción “No” tiene una acogida del 60%, por su parte la opción “Si” se establece con una acogida de un 20%, mientras que las opciones “Poco” y “Nada” se establecen en un porcentaje de 10% cada una respectivamente.

TABLA 3

POBLACIÓN EN ESTUDIO DE CREER QUE LA LOAH CON SU PROMULGACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR, VULNERÓ DERECHOS.

Tabla 3

MOTIVO DE CREER QUE LA LOAH N° CON SU PROMULGACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR, VULNERÓ DERECHOS.	N°	PORCENTAJE
SI Cree que la LOAH con su promulgación y entrada en vigor, vulneró derechos.	225	60 %
NO Cree que la LOAH con su promulgación y entrada en vigencia , vulneró derechos.	100	26,666667 %
Poco Cree que la LOAH con su promulgación y entrada en vigor, vulneró derechos.	50	13,333333 %
Nada Cree que la LOAH con su promulgación y entrada en vigor, vulneró derechos.	0	0 %
Comentarios Cree que la LOAH con su promulgación y entrada en vigencia , vulneró derechos.	0	0 %
TOTAL	375	100%

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

GRÁFICO 3

POBLACIÓN EN ESTUDIO DE CREER QUE LA LOAH CON SU PROMULGACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR, VULNERÓ DERECHOS.

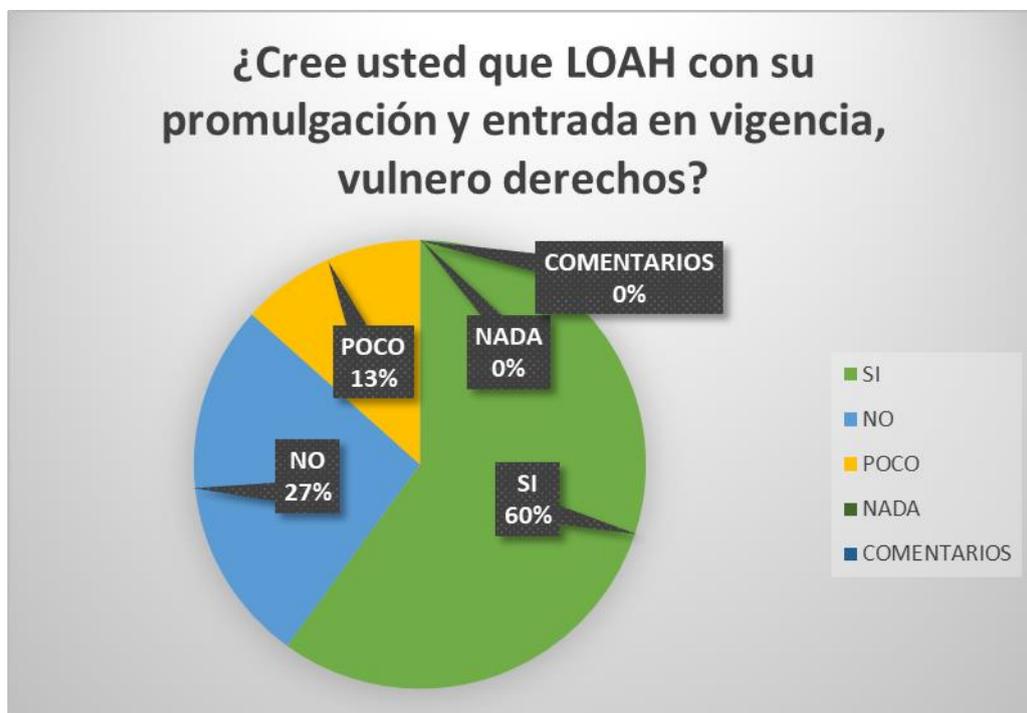


Gráfico 3

Análisis de encuesta – Pregunta 3.

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

Del análisis del gráfico anterior en el cual se exponía la siguiente cuestión ¿Cree usted que LOAH con su promulgación y entrada en vigencia, vulnero derechos? Podemos apreciar un alto porcentaje de la población 60% que respondió por la opción del “Si”, mientras que por la opción “No” se aprecia una población que la ubica en segundo lugar como respuesta 27% , por su lado las opciones “Poco” tiene un bajo respaldo de 13% por parte de la población encuestada. La respuesta “Nada” no tiene respaldo 0% y “Comentarios” 0% respectivamente.

TABLA 4

POBLACIÓN EN ESTUDIO DE SABER EL ÍNDICE DE DESPIDOS QUE SE PRESENTARON EN EL AUJE DE LA PANDEMIA.

Tabla 4

MOTIVO SABER EL ÍNDICE DE DESPIDOS QUE SE PRESENTARON EN EL AUJE DE LA PANDEMIA	N°	PORCENTAJE
SI Sabe el índice de despidos que se presentaron en el auge de la pandemia.	225	60 %
NO Sabe el índice de despidos que se presentaron en el auge de la pandemia.	75	20 %
Poco Sabe el índice de despidos que se presentaron en el auge de la pandemia.	37,5	10 %
Nada Sabe el índice de despidos que se presentaron en el auge de la pandemia.	37,5	10%
TOTAL	375	100%

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

GRÁFICO 4

POBLACIÓN EN ESTUDIO DE SABER EL ÍNDICE DE DESPIDOS QUE SE PRESENTARON EN EL AUJE DE LA PANDEMIA.

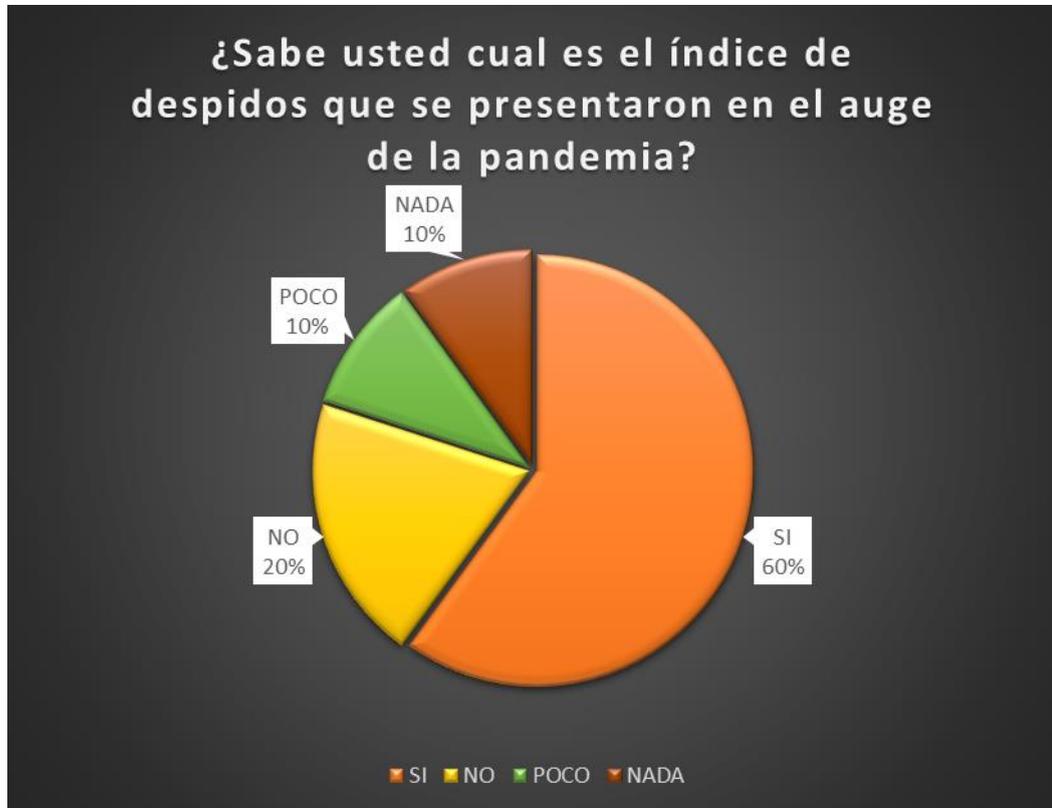


Gráfico 4

Análisis de encuesta – Pregunta 4.

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

Del análisis del gráfico anterior en el cual se exponía la siguiente cuestión “¿Sabe usted cual es el índice de despidos que se presentaron en el auge de la pandemia?” Podemos apreciar que la opción “No” tiene una acogida del 60%, por su parte la opción “Si” se establece con una acogida de un 20%, mientras que las opciones “Poco” y “Nada” se establecen en un porcentaje de 10% cada una respectivamente.

TABLA 5

POBLACIÓN EN ESTUDIO COMO CIUDADANO O ABOGADO CREE QUE LOS ACUERDOS DE PRESERVACION DE FUENTES DE TRABAJO SIRVIERON EN EL CAOS PANDÉMICO DEL ECUADOR.

Tabla 5

MOTIVO COMO CIUDADANO O ABOGADO CREE QUE LOS ACUERDOS DE PRESERVACIÓN DE FUENTES DE TRABAJO SIRVIERON EN EL CAOS PANDÉMICO DEL ECUADOR.	N°	PORCENTAJE
<i>SI cree que los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo sirvieron en el caos pandémico del Ecuador.</i>	125	33,333333%
<i>NO cree que los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo sirvieron en el caos pandémico del Ecuador.</i>	225	60%
<i>Poco cree que los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo sirvieron en el caos pandémico del Ecuador.</i>	25	6,666667%
<i>Nada cree que los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo sirvieron en el caos pandémico del Ecuador.</i>	0	0%
TOTAL	375	100%

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

GRÁFICO 5

POBLACIÓN EN ESTUDIO COMO CIUDADANO O ABOGADO CREE QUE LOS ACUERDOS DE PRESERVACION DE FUENTES DE TRABAJO SIRVIERON EN EL CAOS PANDÉMICO DEL ECUADOR.

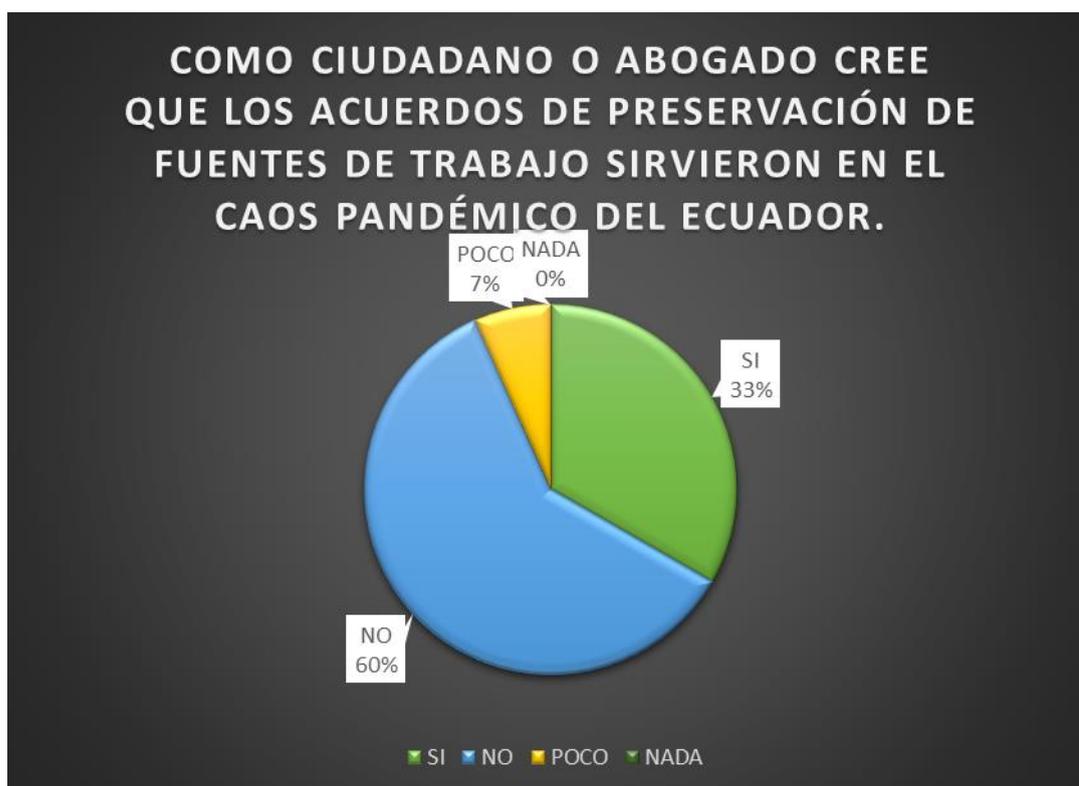


Gráfico 5

Análisis de encuesta – Pregunta 5.

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

Del análisis del gráfico anterior en el cual se exponía la siguiente cuestión “¿Como ciudadano o abogado cree que los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo sirvieron en el caos pandémico del Ecuador?” Podemos apreciar un alto porcentaje de la población 60% que respondió por la opción del “No”, mientras

que por la opción “Si” 33% se aprecia una población que la ubica en segundo lugar como respuesta, por su lado las opciones “Poco” tiene un bajo respaldo del 7% por parte de la población encuestada. La respuesta “Nada” no tiene respaldo 0%.

TABLA 6

POBLACIÓN EN ESTUDIO ¿HA VIVIDO UNA EXPERIENCIA DE DESEMPLEO DURANTE LA PANDEMIA?

Tabla 6

MOTIVO	¿HA VIVIDO UNA EXPERIENCIA DE DESEMPLEO DURANTE LA PANDEMIA?	N°	PORCENTAJE
<i>SI ha vivido una experiencia de desempleo durante la pandemia</i>		<i>262,5</i>	<i>70%</i>
<i>NO ha vivido una experiencia de desempleo durante la pandemia.</i>		<i>112,5</i>	<i>30%</i>
TOTAL		375	100%

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

GRÁFICO 6

POBLACIÓN EN ESTUDIO ¿HA VIVIDO UNA EXPERIENCIA DE DESEMPLEO DURANTE LA PANDEMIA?

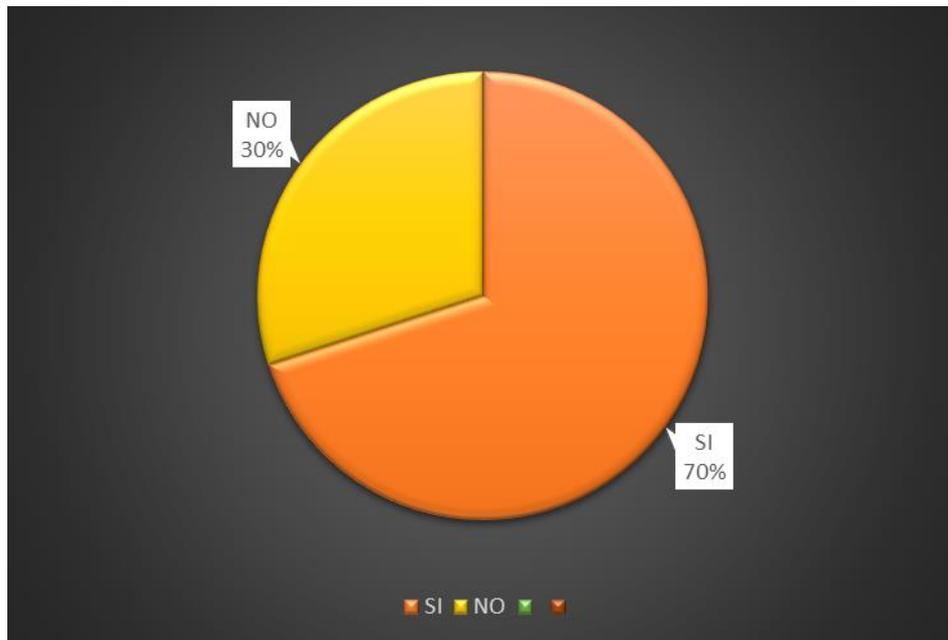


Gráfico 6

Análisis de encuesta – Pregunta 6.

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

Del análisis del gráfico anterior en el cual se exponía la siguiente cuestión “¿Ha vivido una experiencia de desempleo durante la pandemia?” Podemos apreciar que la opción “Si” tiene una acogida del 70%, mientras que en lo que respecta a la opción “No” tiene un alcance de un 30%.

TABLA 7

POBLACIÓN EN ESTUDIO ¿HA ESTADO EN ALGÚN ESTADO DE VULNERABILIDAD LABORAL?

Tabla 7

<i>MOTIVO ¿H A ESTADO EN ELGÚN ESTADO DE VULNERABILIDAD LABORAL? ¿EN CUAL?</i>	<i>N°</i>	<i>PORCENTAJE</i>
<i>SI ha estado en algún estado de vulnerabilidad laboral ¿en cuál?</i>	<i>375</i>	<i>100%</i>
<i>NO ha estado en algún estado de vulnerabilidad laboral ¿en cuál?</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>TOTAL</i>	<i>375</i>	<i>100%</i>

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

GRÁFICO 7

POBLACIÓN EN ESTUDIO ¿HA ESTADO EN ALGÚN ESTADO DE VULNERABILIDAD LABORAL? ¿CUÁL?

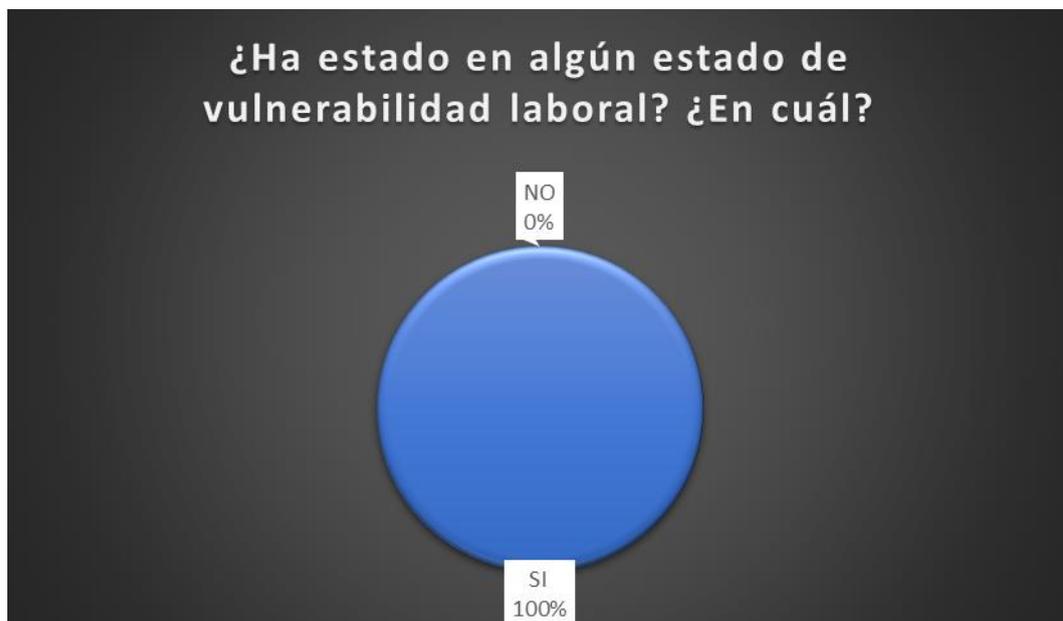


Gráfico 7

Análisis de encuesta – Pregunta 7.

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

Del análisis del gráfico anterior en el cual se exponía la siguiente cuestión “¿Ha estado en algún estado de vulnerabilidad laboral? ¿En cuál?” Podemos apreciar que la opción “Si” tiene una población del 100% que se considera haber estado en una situación de vulnerabilidad, mientras que en lo que respecta a la opción “No” tiene un alcance del 0%.

TABLA 8

**POBLACIÓN EN ESTUDIO ¿CREE QUE NUESTRAS NORMAS
PROTEGEN CORRECTAMENTE A LOS TRABAJADORES?**

Tabla 8

<i>MOTIVO ¿CREE QUE NUESTRAS NORMAS PROTEGEN CORRECTAMENTE A LOS TRABAJADORES?</i>	<i>N°</i>	<i>PORCENTAJE</i>
<i>SI ¿Cree que nuestras normas protegen correctamente a los trabajadores?</i>	<i>375</i>	<i>100%</i>
<i>NO ¿Cree que nuestras normas protegen correctamente a los trabajadores</i>	<i>0</i>	<i>0%</i>
<i>TOTAL</i>	<i>375</i>	<i>100%</i>

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

GRÁFICO 8

POBLACIÓN EN ESTUDIO ¿CREE QUE NUESTRAS NORMAS PROTEGEN CORRECTAMENTE A LOS TRABAJADORES?

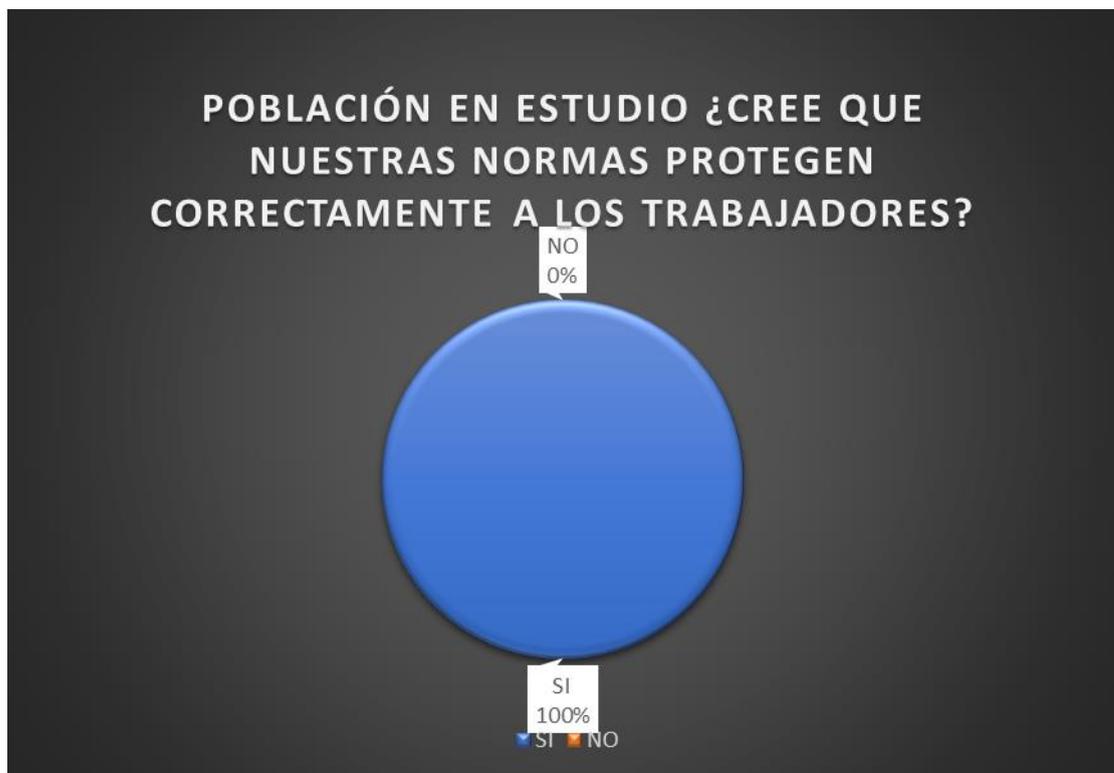


Gráfico 8

Análisis de encuesta – Pregunta 8.

Fuente: Yeferson Cristian Caicedo Valencia, 2021.

Del análisis del gráfico anterior en el cual se exponía la siguiente cuestión "¿Cree que nuestras normas protegen correctamente a los trabajadores?" Podemos apreciar que la opción "Si" tiene una población del 100% que se considera que las

leyes si protegen de manera correcta a los trabajadores, mientras que en lo que respecta a la opción “No” tiene un alcance del 0%.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Dentro de este último apartado se pone en consideración de los lectores las conclusiones a las cuáles se llega con el desarrollo de este trabajo y permite sugerir recomendaciones para futuros casos y eventualidades en referencia con el tema expuesto.

Conclusiones

Según la Investigación realizada del número de Abogados registrados en el Colegio de Abogados. Se ha obtenido la siguiente información. De los 375 Abogados encuestados en la Ciudad de Guayaquil. Con respecto al Conocimiento de cómo afecta la Pandemia en el Área Laboral a los ciudadanos ecuatorianos. Podemos apreciar un alto porcentaje de la población 60 % que respondió por la opción del “Si”, mientras que por la opción “No” 27% se aprecia una población que la ubica en segundo lugar como respuesta, por su lado las opciones “Poco” 13% tiene un bajo respaldo por parte de la población encuestada. La respuesta “Nada” no tiene respaldo 0% Y Comentarios tampoco tiene respaldo 0% .

En cuanto al Punto de vista que determina a la LOAH, ¿cómo una ley garantista de derechos? Podemos apreciar que la opción “No” tiene una acogida del 60%, por su parte la opción “Si” se establece con una acogida de un 20%, mientras que las opciones “Poco” y “Nada” se establecen en un porcentaje de 10% cada una respectivamente.

En relación con ¿Cree usted que LOAH con su promulgación y entrada en vigor, vulnero derechos? Podemos apreciar un alto porcentaje de la población 60% que respondió por la opción del “Si”, mientras que por la opción “No” se aprecia una población que la ubica en segundo lugar como respuesta 27% , por su lado las opciones “Poco” tiene un bajo respaldo de 13% por parte de la población

encuestada. La respuesta “Nada” no tiene respaldo 0% y “Comentarios” 0% respectivamente.

Sobre “¿Sabe usted cual es el índice de despidos que se presentaron en el auge de la pandemia?” Podemos apreciar que la opción “No” tiene una acogida del 60%, por su parte la opción “Si” se establece con una acogida de un 20%, mientras que las opciones “Poco” y “Nada” se establecen en un porcentaje de 10% cada una respectivamente.

En torno a “¿Como ciudadano o abogado cree que los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo sirvieron en el caos pandémico del Ecuador?” Podemos apreciar un alto porcentaje de la población 60% que respondió por la opción del “No”, mientras que por la opción “Si” 33% se aprecia una población que la ubica en segundo lugar como respuesta, por su lado las opciones “Poco” tiene un bajo respaldo del 7% por parte de la población encuestada. La respuesta “Nada” no tiene respaldo 0%.

Con relación a , Vivir una experiencia de desempleo durante la pandemia Podemos apreciar que la opción “Si” tiene una acogida del 70%, mientras que en lo que respecta a la opción “No” tiene un alcance de un 30%.

En torno a , Estar en algún estado de vulnerabilidad laboral .¿En cuál?” Podemos apreciar que la opción “Si” tiene una población del 100% que se considera haber estado en una situación de vulnerabilidad, mientras que en lo que respecta a la opción “No” tiene un alcance del 0%.

A propósito , de creer que nuestras normas protegen correctamente a los trabajadores. Podemos apreciar que la opción “Si” tiene una población del 100% que se considera que las leyes si protegen de manera correcta a los trabajadores, mientras que en lo que respecta a la opción “No” tiene un alcance del 0%.

Recomendaciones

El Estado debe promover políticas económicas, asegurar los salarios y empleos de las personas y permitir que los empleadores generen ingresos, fortalecer la economía de las entidades públicas y privadas y la economía nacional.

La Corte Constitucional debe admitir los reclamos inconstitucionales contra la Ley de Organización de Apoyo Humanitario para asegurar la vigencia de las normas y principios establecidos en la Constitución de la República del Ecuador.

Es necesario proponer medidas de apoyo a los trabajadores y empresas formales para evitar que la crisis los devuelva al sector informal, ya que esto será muy efectivo. Asignar recursos públicos para apoyar el empleo y los ingresos de los trabajadores.

Es conveniente brindar asistencia financiera y no financiera estratégicamente para ayudar a las empresas a preservar y / o crear oportunidades de empleo, por lo que trabajaremos arduamente para reducir la tasa de desempleo de nuestro país. Debido a que la situación que vivimos durante la pandemia afecta a toda la sociedad del mundo, esto es imprevisto e inevitable.

Es fundamental crear un clima de confianza y amistad a través del diálogo social entre las partes relevantes han implementado efectivamente medidas destinadas a responder a la epidemia de Covid-19 y su impacto. Además, el respeto de los mecanismos de diálogo social y su debido uso es una forma de fortalecer la resiliencia y el compromiso de empleadores y trabajadores para tomar las medidas adecuadas, como acuerdos de transacción laboral, de modo que los trabajadores no perjudiquen a los empleadores.

Bibliografía

- Acevedo, J. (2020). *Naturaleza jurídica del Derecho Laboral* . CEP .Obtenido de <https://www.acosolaboral.cl/2020/07/naturaleza-juridica-del-derecho-laboral.html>
- Americans Union. (2018). *Sus Derechos en el Trabajo*.CEP. Obtenido de <https://aflcio.org/reports/sus-derechos-en-el-trabajo>
- Asociados, G.(2020). *Código de Trabajo.Contrato Especial Emergente*.CEP (25 de junio de 2020). Obtenido de <https://garciayasociados.ec/ley-covid-19-contrato-especial-emergente-seria-realmente-emergente/>
- AUSTROLEGAL. (2019). *LOS PRINCIPIOS LABORALES. Artículos jurídicos* .Obtenido de <https://austrolegal.com/articulos-juridicos/laboral/los-%EF%BB%BFprincipios-laborales-2/>
- BAS. (2020). *Boletín sobre la crisis actual por el tema del COVID-19*. Obtenido de https://www.bas.ec/doc/normativas/otros/Boletin_sobre_Covid_Mar2020.pdf
- Blacio , Galo. (2016). *La Protección Jurisdiccional de los Derechos Constitucionales. Ley de Derechos Constitucionales* .Quito: CEP.
- Briones , C (2019). *ANÁLISIS: LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/analisis-ley-organica-de-apoyo-humanitario/>
- Busicon , A . (2020). *Empresas en tiempo de covid-19*. 2(6), p.53 Obtenido de <https://busiconconsultoria.wordpress.com/busicon/>
- Canal Corte Constitucional del Ecuador. (2020). *Video Audiencia Pública Caso No. 49-20-IN, Acción Publica de Inconstitucionalidad y acumulados, (Archivo de video)*,. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=Ljm-uB-P-w4&t=3285s>
- Coba, G. (2020). *Crisis Económica por Covid-19 reduce cuatro ingresos del Ecuador*,. *Diario Primicias*, . *Sección Economía*,, pág. 15 Obtenido de

[https://www.primicias.ec/noticias/economia/crisis-economia-reduce-
ingresos-ecuador/](https://www.primicias.ec/noticias/economia/crisis-economia-reduce-ingresos-ecuador/).

COE CANTONAL. (2 de abril de 2020). *Noticias Al Instante Esmeraldas, Ecuador y el Mundo*. Obtenido de <https://m.facebook.com/noticiasalinstantesmeraldas/photos/a.1733304273659204/2949563525366600/?type=3>

Corte Nacional de Justicia. (2019). *Indemnización por despido intempestivo.Codigo de trabajo*. CEP. Obtenido de Causa 13354-2018 00031.:
<http://consultas.funcionjudicial.gob.ec/informacionjudicial/public/informacion.jsf>.

Diario "EL HERALDO". (2020). *Contempla la reposición de trabajadores despedidos*.p.87 Obtenido de <https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Prensa/heraldo.nsf/CNnoticiasanteriores/2960a95f6ddb1d3e05256ba5000c20a0?OpenDocument>

Diario "EL UNIVERSO"-Nicolas Parducci. (2019). *¿Funciona la protección laboral?* p.93. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/opinion/2019/05/01/nota/7310897/funciona-proteccion-laboral/>

Diario Oficial "EL PERUANO". (2 de noviembre de 2020). *Reconocen derecho a la desconexión digital*. P.94 .Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/106387-reconocen-derecho-a-la-desconexion-digital>

Estudio Juridico ROSERO&ASOCIADOS. (20 de ENERO de 2021). *DEL DERECHO AL TRABAJO Y PRINCIPIOS EN LOS QUE SE SUSTENTA ESTE DERECHO. Codigo del trabajo. CEP*. Obtenido de <http://www.estudiojuridicorosero.com/del-derecho-al-trabajo-y-principios-en-los-que-se-sustenta-este-derecho/>

Gerencie. J (22 de septiembre de 2021). *El trabajo es obligatorio según el código sustantivo del trabajo.Codigo de trabajo*. Obtenido de

<https://www.gerencie.com/el-trabajo-es-obligatorio-segun-el-codigo-sustantivo-del-trabajo.html>

KMPG-TENDENCIAS. (2019). *Cinco preguntas que deben hacerse las empresas ante el impacto del COVID-19*. p.81 Obtenido de <https://www.tendencias.kpmg.es/2020/03/cinco-preguntas-empresas-covid-19/>

León Ordoñez, D., León Ortiz, R., & Durán Ocampo. (2019). *La prueba en el código orgánico general de procesos*. Ecuador. p.73: Revista Universidad y sociedad.

MILTON, C. (15 de febrero de 2021). *La mayor crisis en la historia del capitalismo disfrazada de crisis sanitaria*. *Capitalismo en la Crisis sanitaria*. p.56-57. Obtenido de <https://noruego.today/2021/02/15/la-mayor-crisis-en-la-historia-del-capitalismo-disfrazada-de-crisis-sanitaria/>

Ministerio de Trabajo. (10 de abril de 2020). *Acuerdo No. 2020-081- Ecuador*.

Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19*. Obtenido de Quito: Registro Oficial.

Naciones Unidas Derechos Humanos. (2014). *¿En qué consisten los derechos humanos?* Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

OIT. (2021). *COVID-19 y el mundo del trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm>

ONU. (2019). *El mundo laboral no puede ni debe ser igual que antes de la crisis*. Obtenido de <https://www.un.org/es/coronavirus/articles/world-work-cannot-and-should-not-look-same-after-crisis>

Organización Mundial de la Salud OMS. (2020). *Declaración sobre la reunión del Comité de Emergencia del Reglamento Sanitario Internacional acerca del brote de nuevo Coronavirus*.

- OSHA. (2017). *Derechos de los Trabajadores. Código de trabajo. p.76*. Obtenido de <https://www.osha.gov/sites/default/files/publications/3473workers-rights-spanish.pdf>
- Palma, M. (4 de julio de 2017). *Trabajo de Derecho Laboral: Las formas de trabajo y la remuneración. Código de Derecho laboral.p.89-90*. Obtenido de <https://www.clubensayos.com/Ciencia/Trabajo-de-Derecho-Laboral-Las-formas-de-trabajo/1856331.html>
- Párraga , A. (2017). *El rol de las autoridades administrativas laborales como custodios del derecho a la estabilidad del trabajo frente a los problemas laborales generados por desastres naturales de gran magnitud*. Obtenido de Secuelas del 16^a. IAEN. Ecuador , p.34-35.
- Pazmiño Freire, P. (septiembre de 2017). *El estado de cosas inconstitucionales en la seguridad jurídica*. Obtenido de http://www.oiss.org/wp-content/uploads/2000/01/OISS_PONENCIA_DR-_PATRICIO_PAZMINO_FREIRE.pdf
- Peñañiel Espinosa, Á. O. (2018). *La garantía constitucional de la seguridad jurídica y su relación con los derechos fundamentales en la república del Ecuador*. Quito, Ecuador: Revista Multidisciplinaria de investigación-Espirales. .
- RepositorioUISEK. (mayo de 2018). *Trabajo de titulación para la obtención del Título de Master en Derecho Procesal y Litigación Oral*. Obtenido de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/3012/1/TESIS%20TRATAMIENTO%20DE%20LAS%20EXCEPCIONES%20PREVIAS%20PRESENTACION.pdf>
- Resumen de los Co-Presidentes. (2 de ABRIL de 2018). *Segundo Diálogo-Seminario Internacional de Finanzas para la Biodiversidad*. Obtenido de https://www.stockholmresilience.org/download/18.704c8438146d4b73570ef30/1459560231428/Quito+II_Espanol_+web.pdf
- Salgado, H. (2001). *Lecciones de Derecho Constitucional*. Quito-Ecuador,. *Publicado por ediciones legales*.

Toyama, J & Vinatea L (2016). *¿En qué consiste la estabilidad laboral?* p.83-85.
Obtenido de <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>

Tulmo, W. (2021). *Aspectos Legales COVID-19. Su influencia en la vida diaria , causas y efectos .p.75-76.* Obtenido de <https://es.scribd.com/document/453698756/Aspectos-Legales-COVID-19-pdf-pdf-pdf>

Anexos

Vulneración de los derechos de los empleados y trabajadores ante la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en Época de Pandemia - SARS – CoV – 2

Buenos días/tardes,

Soy el: Abg. YEFERSON CRISTIAN CAICEDO VALENCIA _____

Quien le realizara una consulta para un trabajo de investigación que se valorara en mi tesis de POSGRADO. La encuesta dura 5 minutos aproximadamente. Por favor, ¿me podría indicar su nombre?

Nombre del encuestado: Abg. Angie Sánchez Erazo

Nº de encuesta:
_____1__

Hora de comienzo: _8_ : 42__

Hora de finalización: _8_ : 55__ Día:

Marque con una X la puntuación que considere más acorde al tema (siendo 1 muy deficiente, y 5 como excelente)

¿Considera usted que la pandemia afecta en el area laboral de los ciudadanos ecuatorianos?

	1	2	3	4	5
SI					
NO					
POCO					
NADA					

Comentarios

Desde su punto de vista determina a la LOAH, ¿cómo una ley garantista de derechos?

	1	2	3	4	5
SI					
NO					
POCO					
NUNCA					

Comentarios

¿Cree usted que LOAH con su promulgación y entrada en vigor, vulnero derechos?						
		1	2	3	4	5
SI						
NO						
POCO						
NINGUNO						
Comentarios						
¿Sabe usted cual es el índice de despidos que se presentaron en el auge de la pandemia?						
		1	2	3	4	
SI						
NO						
POCO						
NINGUNO						
MUCHOS						
Comentarios						
¿Como ciudadano o abogado cree que los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo sirvieron en el caos pandémico del Ecuador?						
		1	2	3	4	5
SI						
NO						
NADA						
Comentarios						
¿Ha vivido una experiencia de desempleo durante la pandemia?						
¿Ha estado en algún estado de vulnerabilidad laboral? ¿En cuál?						
¿Cree que nuestras normas protegen correctamente a los trabajadores?						
¿Cómo ciudadano o abogado cree que se deben implementar en las leyes ecuatorianas más protección a los derechos del trabajo en casos de pandemia?						



**Presidencia
de la República
del Ecuador**



**Plan Nacional
de Ciencia, Tecnología,
Innovación y Saberes**



SENESCYT

Secretaría Nacional de Educación Superior,
Ciencia, Tecnología e Innovación

DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Yeferson Cristian Caicedo Valencia**, con C.C: # **0802378752** autor/a del trabajo de titulación: **“Vulneración de los derechos de los empleados y trabajadores ante la promulgación de la Ley Orgánica de apoyo humanitario en época de Pandemia - SARS – COV - 2”** Previo a la obtención del título de **Magister en Derecho Constitucional** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 14 de noviembre del 2021.

f. _____

Yeferson Cristian Caicedo Valencia

C.C: 0802378752

REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE GRADUACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	“ Vulneración de los derechos de los empleados y trabajadores ante la promulgación de la Ley Orgánica de apoyo humanitario en época de Pandemia - SARS – COV - 2”		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	Caicedo Valencia Yeferson Cristian		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES) (apellidos/nombres):	DR. KLEBER DAVID SIGUENCIA SUÁREZ, AB. JOHNNY DE LA PARED D. MGS, LIC. MARÍA VERONICA PEÑA, PHD		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
UNIDAD/FACULTAD:	Sistema de Posgrado		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	Maestría en Derecho Constitucional		
GRADO OBTENIDO:	Magíster en Derecho Constitucional		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	14 de noviembre del 2021	No. DE PÁGINAS:	80
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Constitucional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Derechos, Economía, Estabilidad, Pandemia, Principios.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>En la actualidad, debido a la severa crisis económica provocada por la pandemia conocida como COVID - 19, el Estado de Ecuador ha implementado en su ordenamiento jurídico la Ley de Organización de Apoyo Humanitario, la cual establece en su artículo 19 una especie de Contrato en el que el derecho el trabajo se desvanece. Cabe recalcar que, en nuestra constitución, los derechos laborales son inalienables e intangibles; y también declara que un salario de remuneración justa puede al menos satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Este proyecto se desarrolla a través de una investigación descriptiva, analítica, comparativa, valorativa y bibliográfica. En el campo de acción que se desarrolla es a través de un análisis comparativo de las leyes consultando a través de una encuesta si se violan o no los derechos constitucionales con la crisis de la pandemia. Los resultados se plasmarán mediante gráficos.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 97 974 9392	E-mail: yefersoncristiancaicedo77@gmail.com	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Hernández Terán Miguel Antonio		
	Teléfono: 0985219697		
	E-mail: mhtjuridico@gmail.com		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			