



**UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE
GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO
CARRERA DE DERECHO**

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA

**“CONSECUENCIAS JURÍDICAS POR LA VULNERACIÓN DE
LOS DERECHOS ANTE LA CRISIS SANITARIA POR COVID
19”.**

TUTOR

Ab. Richard Proaño Mosquera

AUTOR

Alexis Xavier Martínez Alvarado

GUAYAQUIL

2022

REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA	
FICHA DE REGISTRO DE TESIS	
TÍTULO Y SUBTÍTULO: Consecuencias Jurídicas por la Vulneración de los Derechos ante la crisis sanitaria por COVID 19	
AUTORES/ES: Alexis Xavier Martinez Alvarado	REVISORES O TUTORES: Ab. Richard Proaño Mosquera
INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil	Grado obtenido: Abogado de los Juzgados y Tribunales de la República del Ecuador
FACULTAD: Facultad de Ciencias Sociales y Derecho	CARRERA: Derecho
FECHA DE PUBLICACIÓN: 2022	N. DE PAGS: 124
ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho	
PALABRAS CLAVE: Empleador, Trabajador, Derecho al Trabajo, Despido, Estabilidad Laboral.	
RESUMEN: El coronavirus o COVID-19 es un virus que está afectando a la población mundial, en cuanto a nuestro país, Ecuador principalmente la provincia del Guayas cantón Guayaquil;	

siendo una de las provincias que ha tenido mayor afectación cobrando miles de vidas por no tener una debida atención médica.

La Constitución recoge este derecho en el artículo 33 lo siguiente:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.”

Es tarea del legislador proteger este derecho constitucional, mediante normas que garanticen el acceso a la justicia frente a la vulneración de los derechos del trabajador.

Con esto podemos apreciar que las personas con discapacidad forman parte del grupo vulnerable reconocido por nuestra Constitución y por ello merecen las mismas garantías que se le conceden a los gremios sindicales y mujeres embarazadas y en periodo de lactancia para acogerse a los beneficios que concede el despido ineficaz.

N. DE REGISTRO (en base de datos):	N. DE CLASIFICACIÓN:	
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):		
ADJUNTO PDF:	SI <input checked="" type="checkbox"/>	NO <input type="checkbox"/>
CONTACTO CON AUTOR/ES: Martínez Alvarado Alexis Xavier	Teléfono: 0988971425	E-mail: alexixxavier2609@hotmail.com amartineza@ulvr.edu.ec
CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:	Mgs. Diana Isabel Almeida Aguilera (Decano) Teléfono: 042596500 Ext. 249 E-mail: dalmeidaa@ulvr.edu.ec Mgs. Carlos Pérez Leiva (Director de Carrera)	

	<p>Teléfono: 042596500 Ext. 233</p>
--	---

	<p>E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec</p>
--	---

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO

7/12/21 0:30

Turnitin

Visualizador de documentos

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 03-dic.-2021 10:55 -05

Identificador: 1715906010

Número de palabras: 20301

Entregado: 1

Corrección de Tesis Por Alexis
Martinez Alvarado



Índice de similitud	Similitud según fuente
7%	Internet Sources: 7%
	Publicaciones: 0%
	Trabajos del estudiante: 0%

[Incluir citas](#) [Excluir bibliografía](#) [excluyendo las coincidencias < 3%](#) modo:

[ver informe en vista quickview \(vista clásica\)](#) [▼ Change mode](#) [imprimir](#) [actualizar](#)
[descargar](#)

7% match (Internet desde 27-sept.-2021)

<http://repositorio.ulvr.edu.ec>

UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO CARRERA DE DERECHO PORTADA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN TEMA "CONSECUENCIAS JURIDICAS POR LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS ANTE LA CRISIS SANITARIA POR COVID 19". TUTOR Ab. Richard Proaño Mosquera AUTOR Alexis Xavier Martínez Alvarado GUAYAQUIL 2021 Contenido PORTADA

1 TABLA DE GRAFICOS	5
TABLA DE TABLAS	
5 INTRODUCCIÓN	
6 CAPÍTULO 1	
8 1.1. Planteamiento del Problema	8 1.2.
Formulación del Problema	

0 1 2

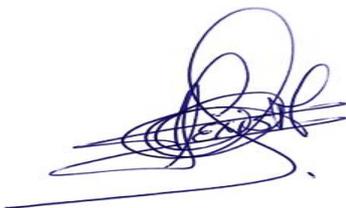
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES

El estudiante egresado ALEXIS XAVIER MARTINEZ ALVARADO, declara bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, “CONSECUENCIAS JURIDICAS POR LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS ANTE LA CRISIS SANITARIA POR COVID 19”, corresponde totalmente al suscrito y me responsabilizo con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

De la misma forma, cedo los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente.

Autor

Firma:

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Martínez Alvarado Alexis Xavier.

C.C. # 0920873379

CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación “CONSECUENCIAS JURIDICAS POR LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS ANTE LA CRISIS SANITARIA POR COVID 19”, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

CERTIFICO:

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: “CONSECUENCIAS JURIDICAS POR LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS ANTE LA CRISIS SANITARIA POR COVID 19”, presentado por el estudiante ALEXIS XAVIER MARTÍNEZ ALVARADO como requisito previo, para optar al Título de ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA, encontrándose apto para su sustentación.

Firma:

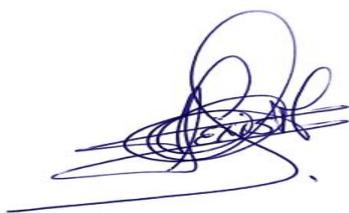


RICHARD PROAÑO MOSQUERA
C.C.: 0910756121

AGRADECIMIENTO

Mi profundo y más sincero agradecimiento a Dios, a mis padres y a cada una de las personas que siempre estuvieron allí para darme ese apoyo moral e incondicional durante el proceso de mi carrera en la Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, gracias también a cada uno de los docentes que con esmero, voluntad y amor nos transmitieron sus conocimientos, aun cuando atravesamos una situación de pandemia a nivel mundial nos adaptamos a una nueva forma de enseñanza virtual.

Gracias.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Martínez Alvarado Alexis Xavier.

C.C. # 0920873379

DEDICATORIA

No existen barreras para cumplir nuestros sueños, solo hay que ser constantes responsables y no declinar, muchas veces en el camino tenemos tropiezos y queremos abandonar lo que ya hemos comenzado, es allí cuando debemos darnos cuenta de lo que realmente deseamos y que los obstáculos y barreras los ponemos nosotros mismos. Por eso este logro va dedicado a Dios por darme la fuerza espiritual, a mis padres por darme el apoyo incondicional en todo momento, y a mí, por todo el sacrificio, el esfuerzo y las ganas que puse para culminar una de mis metas que es ser Abogado.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Martínez Alvarado Alexis Xavier.

C.C. # 0920873379

INDICE GENERAL

CERTIFICADO DE ANTIPLAGIO ACADÉMICO	V
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES..	VI
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
DEDICATORIA	IX
TABLA DE GRAFICOS	xiv
TABLA DE TABLAS	xiv
TABLA DE ANEXOS.....	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO 1	3
1.1. Planteamiento del Problema.....	3
1.2. Formulación del Problema	4
1.3. Sistematización del Problema.....	4
1.4. Objetivo General.....	5
1.5. Objetivos Específicos.....	5
1.6. Justificación de la Investigación.....	5
1.7. Delimitación del Problema.....	6
1.8. Hipótesis.....	7
1.9. Variable Independiente	7
1.10. Variables Dependiente.....	7
1.11. Línea de Investigación Institucional/Facultad.	7
CAPITULO II.....	8
MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. LA HISTORIA DEL DESPIDO INEFICAZ EN EL ECUADOR.....	9

2.2.1. Generalidades.....	9
2.3. EL DESPIDO INEFICAZ.....	11
2.4. PRINCIPIOS APLICABLES AL DESPIDO INEFICAZ	11
2.4.1. Principio de Estabilidad Laboral.....	12
2.4.1.1. Estabilidad Absoluta o Propiamente Dicha	13
2.4.1.2. Estabilidad Relativa o Impropia.....	14
2.4.1.3. Estabilidad Laboral en la Legislación Ecuatoriana	14
2.4.1.4. Principio de Inamovilidad Laboral.....	15
2.4.1.5. Principio de Libre Contratación	16
2.4.1.6. Principio de Readmisión Laboral.....	17
2.4.1.7. Principio de Irrenunciabilidad.....	18
2.4.1.8. Principio de libertad sindical	18
2.4.1.9. Principio de Favorabilidad en la Interpretación y Aplicación de Normas Laborales	19
2.5. HISTORIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL A TRAVES DEL CAMBIO DE LAS CONSTITUCIONES DEL ECUADOR.....	19
2.6. DERECHO COMPARADO.	27
2.6.1. REGIMEN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN ALGUNOS PAISES	27
2.7. GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA.....	29
2.7.1. Mujer Embarazada o en Periodo de Gestación	30
2.7.2. Mujer en Periodo de Lactancia	31
2.7.3. Personas con Discapacidad.....	31
2.8. GREMIOS SINDICALES	32
2.9. CAMBIOS QUE TRAJÓ CONSIGO LA PANDEMIA COVID - 19, EN TORNO AL TRABAJO	33
2.9.1. Mayor plazo para los pagos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social .	33
2.9.2. Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo.....	33
2.9.3 Reducción emergente de la Jornada de Trabajo	34

2.9.4. Teletrabajo	34
2.10. Elementos del contrato del trabajo	35
2.11. Terminación de la relación laboral	35
2.11.1. Visto Bueno	35
2.11.2. Despido Intempestivo.....	36
2.11.3. Causas de terminación de la relación laboral.....	38
2.11.4. Desahucio por parte del trabajador.....	38
MARCO CONCEPTUAL.....	39
MARCO LEGAL	42
DECRETO EJECUTIVO N° 1017.....	47
ACUERDO MINISTERIAL N° 076-2020	48
ACUERDO MINISTERIAL N° 077-2020	49
CAPÍTULO III	52
3.1 MARCO METODOLÓGICO	52
MÉTODO DEDUCTIVO.-	52
METODO INDUCTIVO.-	52
3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	53
3.3 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN	54
3.4 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN	54
3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA.....	56
3.5.1.- POBLACIÓN.	56
3.5.2. MUESTRA	56
3.5.3.- TAMAÑO DE MUESTRA DE LA POBLACIÓN DE ABOGADOS	57
3.6. ENCUESTA.....	58
3.7 ENTREVISTA	59
3.8.- INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS	61

3.9.- INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A JUECES ..	71
Entrevista al Ab. Marco Jirón Coronel	71
Análisis de la Entrevista realizada al Ab. Marco Jirón Coronel.....	72
Entrevista a la Ab. Ivonne Núñez Figueroa	72
Análisis de la Entrevista realizada a la Ab. Ivonne Núñez Figueroa.....	73
Entrevista al Ab. Rolando Colorado Aguirre	74
Análisis de la Entrevista realizada al Ab. Rolando Colorado Aguirre	75
Entrevista al Ab. Carlos Miguel Pinto Torres	75
Análisis de la Entrevista realizada al Ab. Carlos Miguel Pinto Torres	76
Entrevista al Ab. Facter Cevallos Vélez	76
Análisis de la Entrevista realizada al Ab. Facter Cevallos Vélez.....	77
ANÁLISIS GENERAL DE LAS ENTREVISTAS	79
CONCLUSIONES	81
RECOMENDACIONES:	83
PROPUESTA.....	85
DESARROLLO DE LA PROPUESTA	85
BIBLIOGRAFÍA	88
ANEXOS.....	92

TABLA DE GRAFICOS

Gráfico 1.....	56
Gráfico 2.....	57
Gráfico 3.....	61
Gráfico 4.....	62
Gráfico 5.....	63
Gráfico 6.....	64
Gráfico 7.....	65
Gráfico 8.....	66
Gráfico 9.....	67
Gráfico 10.....	68
Gráfico 11.....	69
Gráfico 12.....	70

TABLA DE TABLAS

Tabla 1.....	4
Tabla 2.....	56
Tabla 3.....	58
Tabla 4.....	61
Tabla 5.....	62
Tabla 6.....	63
Tabla 7.....	64
Tabla 8.....	65
Tabla 9.....	66
Tabla 10.....	67
Tabla 11.....	68
Tabla 12.....	69
Tabla 13.....	70
Tabla 14.....	78

TABLA DE ANEXOS

Anexo 1 Entrevista al Dr. Rolando Colorado	93
Anexo 2 Entrevista al Dr. Marco Jirón	95
Anexo 3 Entrevista a la Dra. Ivonne Nuñez	97
Anexo 4 Entrevista al Dr. Carlos Pinto	99
Anexo 5 Entrevista al Dr. Factel Cevallos	101
Anexo 6 Casos en el Ecuador	103

INTRODUCCIÓN

Si bien es cierto el coronavirus o COVID-19 es un virus que está afectando a la población mundial, en cuanto a nuestro país, Ecuador principalmente la provincia del Guayas cantón Guayaquil; siendo una de las provincias que ha tenido mayor afectación cobrando miles de vidas por no tener una debida atención médica.

La Constitución recoge este derecho en el artículo 33 lo siguiente:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Es tarea del legislador proteger este derecho constitucional, mediante normas que garanticen el acceso a la justicia frente a la vulneración de los derechos del trabajador.

Este proyecto de tesis tiene como finalidad incluir dentro del grupo que se beneficia del despido ineficaz a aquellas personas que tienen discapacidad, pues estas también están reconocidas en la constitución como miembros del grupo vulnerable dentro de la sociedad tal y como lo manifiesta el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador a través de los siguiente:

*Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, **personas con discapacidad**, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad. La negrilla y el subrayado me pertenecen.* (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Con esto podemos apreciar que las personas con discapacidad forman parte del grupo vulnerable reconocido por nuestra Constitución y por ello merecen las mismas garantías

que se le conceden a los gremios sindicales y mujeres embarazadas y en periodo de lactancia para acogerse a los beneficios que concede el despido ineficaz.

CAPÍTULO 1

1.1. Planteamiento del Problema

El Coronavirus o COVID-19, es una pandemia de connotación mundial, afecto al mundo entero; surge el 31 de diciembre del 2019 en Wuhan - China, causando alarma entre la comunidad médica y el resto del mundo, llegando a mantener a la sociedad en cuarentena.

Esta pandemia ocasiono varias consecuencias para los diferentes sectores económicos del mundo entero, por ello la parte trabajadora, es decir la mano de obra que sostiene el sector económico y productivo del mundo fue la que más se vio afectada, originando que varias microempresas tengan que acudir a los despidos de sus trabajadores para tener a flote su empresa; o a su vez, perdiendo su empresa y terminando la relación laboral con sus trabajadores.

Desde este punto de vista podemos apreciar que la parte obrera es indispensable para el manejo y alza productiva dentro de la sociedad, sin esta es difícil reactivar la economía del país.

Pero aquí surge la siguiente pregunta ¿Si la parte obrera es indispensable para la reactivación económica del país porque vulneramos sus derechos?; y, porque consideramos que una mujer embarazada ya no puede trabajar o rendir laboralmente con su máxima capacidad productiva en una empresa, siendo un elemento reactivador de la economía. Sin embargo, el empleador responde atentando con la estabilidad laboral de la trabajadora embarazada.

Debemos reconocer que antes de que apareciera el COVID-19 en el mundo, ya existían empresas que contrataban personas con discapacidad; incluso, surgió un acuerdo ministerial y un decreto dando beneficios a las empresas que tuvieran dentro de su nómina personas con discapacidad. En tanto que, durante la pandemia toco prescindir de muchas de estas personas para salvaguardar la continuidad de la empresa o a su vez el resto de las plazas de trabajo.

Tabla 1

Personas con discapacidad laborando		
Febrero 2020	Julio 2021	Despidos por COVID-19
68.688	62.298	6.390

Fuente: Diario Expreso **Elaborado por:** Martínez, A. (2022)

En virtud de lo cual, hemos podido apreciar la necesidad de que estos grupos vulnerables que no se encuentran contemplados dentro del marco jurídico actual, puedan ser considerados en futuras reformas como la que a través de este proyecto planteamos.

La figura del despido ineficaz, fue incorporada en nuestra legislación en el año 2015; sin embargo, no ha sido totalmente abierta lo cual genera una discriminación entre los miembros considerados como grupos vulnerables en la constitución de la República del Ecuador.

1.2. Formulación del Problema

¿En qué medida se da la vulneración de derechos cuando existe la declaratoria de despido ineficaz y sus consecuencias jurídicas durante la crisis sanitaria por COVID 19?

1.3. Sistematización del Problema

- ¿Qué es el covid-19 y de qué manera afecto a los trabajadores de la provincia del Guayaquil?
- ¿De qué manera afecto la crisis de covid-19 a las personas miembros de los grupos sindicales y mujeres embarazadas?
- ¿Cómo se vulnero el derecho de los trabajadores durante la crisis sanitaria covid-19?

- ¿Cuál es la finalidad del despido ineficaz?
- ¿Cuáles fueron los derechos y las garantías violadas a las personas que pueden acogerse a un despido ineficaz durante la crisis sanitaria covid-19?

1.4. Objetivo General

Analizar las condiciones que provoca la declaratoria de despido ineficaz en las personas con discapacidad aplicada durante la crisis sanitaria de COVID -19.

1.5. Objetivos Específicos

- Examinar los casos laborales provocados por la crisis sanitaria del COVID-19, que afectaron a la población desprotegida por su discapacidad.
- Caracterizar los derechos reconocidos en la normativa laboral vigente en favor del trabajador con discapacidad.
- Aplicar posibles criterios normativos que le den a la población laboral desprotegida reconocimiento de sus derechos y la reivindicación de los mismos.

1.6. Justificación de la Investigación

Este trabajo busca demostrar mediante el análisis de toda la normativa relacionada con el despido ineficaz, que a pesar de que la inclusión de esta figura en el Ecuador es un gran avance como medida de protección a los trabajadores, siguen habiendo vacíos legales y reformas que podrían realizarse a la norma referente que beneficiarían a los trabajadores y pararía con las arbitrariedades por parte de los empleadores.

Dentro de este punto surge la siguiente problemática que pasa cuando se despide a un trabajador y este queda en desempleo sin una liquidación justa, y si este es una persona con discapacidad que hacemos, por esta razón es necesario se implemente dentro de la

normativa a estas personas que también forman parte de la fuerza productiva laboral dentro de la sociedad.

A pesar de considerarse que la implementación de la figura de despido ineficaz fue un gran avance como medio de protección a grupos sociales que son vulnerables, quedan ciertos grupos al margen de esta protección otorgada por la norma referente al despido ineficaz.

1.7. Delimitación del Problema

El objeto de estudio de este proyecto de tesis se basa en el Código de Trabajo; así mismo el campo de acción serán las Unidades Judiciales, Ministerio de Trabajo del cantón de Guayaquil.

Esta investigación se delimita dentro del cantón Guayaquil, provincia del Guayas, año 2019-2020.

- Sector de análisis: Trabajadores sujetos a código de trabajo
- Localización: Guayaquil.
- Objeto analizado: Vulneración de Derechos en torno a la pandemia por COVID/ 19.
- Tipo de investigación: mixta.
- Tiempo de investigación: 12 meses de estudio.
- Periodo de análisis del proyecto: estadísticas entre el año 2020 – 2021
- Áreas de estudio: Laboral.
- Resultados: Reforma del artículo 195.1 del Código de Trabajo con la finalidad de incluir a las personas con discapacidad.

1.8. Hipótesis

Si se reforma el artículo 195.1 del Código de Trabajo en el que se incluya el reconocimiento de los trabajadores con discapacidad para que se beneficien del despido ineficaz, se lograría la igualdad de los derechos entre los trabajadores.

1.9. Variable Independiente

Reformar al artículo 195.1 del Código de Trabajo.

1.10. Variables Dependiente

Reconocimiento de los Trabajadores con discapacidad para que se beneficien del despido ineficaz.

Lograr la igualdad de los derechos entre los trabajadores.

1.11. Línea de Investigación Institucional/Facultad.

Como línea de investigación de la facultad de ciencias sociales y derecho, el presente trabajo se basa en la siguiente:

Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación. / Derecho procesal con aplicabilidad al género, la identidad cultural y derechos humanos.

En cuanto al dominio, el mismo se basa en: Cohesión social y fortalecimiento de la institucionalidad democrática.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

El presente tema de investigación está basado en hechos recientes, por lo cual no se ha presentado investigaciones parecidas, en virtud de que estos hechos son recientes, recordemos que la pandemia COVID-19, aparece en la ciudad de Wuhan, a finales del año 2019.

Consecuentemente, en este proyecto de investigación se analizará el ámbito jurídico sobre la vulneración de los derechos del trabajador, los mismos que se encuentran encasillados en el artículo 195.1 del Código de Trabajo, debido a las decisiones tomadas por parte de los empleadores a consecuencia de la mala interpretación de las normas emitidas, que ocasionaron tensiones e impacto lesivo en el sector laboral, transgrediendo las normas que protegen a los trabajadores, tales como los Acuerdos Ministeriales, Decretos Ejecutivos, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y otras normas dictadas.

Ante la situación (pandemia COVID - 19), los empleadores aprovecharon la crisis que dejó la pandemia para así manipular a su antojo las disposiciones legales que fueron emitidas durante el tiempo de confinamiento que se decretó en el país, decretos presidenciales que fueron emitidos con la intención de salvaguardar los trabajos de los ciudadanos y que fueron utilizados por parte de los empleadores, con la finalidad de acogerse a un beneficio económico, vulnerando los derechos del trabajador.

Una de las disposiciones emitidas por el Ejecutivo es el Decreto N° 1017 con el cual se declara el estado de excepción que empezó el 17 de marzo del 2020, y entre sus efectos fue *“(...) la suspensión de la libertad de tránsito, asociación y reunión estableciendo una distinción para ciertas y exclusivas categorías de trabajadores, Trabajadores públicos y privados para la provisión de servicios básicos; Guardias privados de seguridad; El personal de bomberos; Trabajadores públicos y privados de terminales aéreas, terrestres, marinas y fluviales. Personal de servicios bancarios; Personal para la provisión de víveres; Las y los comunicadores sociales; Trabajadores de las industrias; Cadenas y*

actividades comerciales de las áreas de la alimentación y toda la cadena de exportaciones, industria agrícola, ganadera y de cuidado de animales; Los supermercados, tiendas, bodegas y centros de almacenamiento y expendio de víveres y medicinas, y; Servicios de plataformas digitales de entregas a domicilio y otros medios relacionados a servicios de telecomunicaciones como lo menciona el portal web Observatorio Social del Ecuador”. (Hurtado, Velasco, & Tapia, 2020)

No obstante, de lo antes mencionado se puede apreciar que la vulneración a los derechos de los trabajadores vino en incremento con el paso de los días en confinamiento, entre ellos se desprende los siguientes:

- Reducción Salarial
- Sobrecarga Laboral
- Renuncias
- Despidos
 - Intempestivos
 - Ineficaz

Desde el inicio de la pandemia los despidos de los trabajadores fueron inminentes, los empleadores realizan acciones sin considerar los derechos subjetivos del trabajador.

2.2. LA HISTORIA DEL DESPIDO INEFICAZ EN EL ECUADOR

2.2.1. Generalidades

Al pasar de los años hemos podido apreciar que los derechos del trabajador se han visto vulnerados e incluso se podría afirmar que son oprimidos por el empleador, con la única finalidad de dejar en el olvido y frenar este tipo de abusos que se dan a los grupos vulnerables dentro del sector laboral, con lo cual, se realizan reformas al Código de Trabajo, en la cual, se incrementa la figura de despido ineficaz, figura que protege a las mujeres embarazadas y en período de lactancia, así como a los dirigentes sindicales así como lo determina el artículo 195.1 del Código de Trabajo.

“Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. - Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo

o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el Artículo 187". (Código de Trabajo, 2005)

Con ello, podemos apreciar, que esta figura es de decisión unilateral por parte del empleador, pues busca la finalización de la relación laboral con el trabajador, siempre que este cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 195.1 del Código de Trabajo.

Podemos creer que esta figura es relativamente nueva dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, pero no es así, anteriormente en el artículo 7 del Protocolo de San Salvador, normativa internacional ratificada por Ecuador, se conocía a la figura de “*despido ineficaz*” como “*despido injustificado*”, a través del siguiente texto que manifiesta lo siguiente:

“Art. 7.- Condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo: Los Estados Partes en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el Artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales, de manera particular: d. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquiera otra prestación prevista por la legislación nacional (...)” (PROTOCOLO DE SAN SALVADOR, 1988)

Este artículo contemplado en el Protocolo de San Salvador plantea condiciones justas, satisfactorias y equitativas en la cual se declara de forma textual que los estados pertenecientes al Protocolo de San Salvador tienen la obligación de garantizar dentro de su normativa legal la equidad y la justicia laboral, en el artículo 7 de este protocolo habla sobre estabilidad laboral como un derecho fundamental de los trabajadores, de la misma manera garantiza que si el trabajador es despedido bajo la figura de “despido injustificado” o “despido ineficaz” dentro de la legislación ecuatoriana, el trabajador podrá acogerse a una indemnización e incluso a ser readmitido a su puesto de trabajo.

2.3. EL DESPIDO INEFICAZ

El despido ineficaz es una figura bastante nueva dentro de la legislación ecuatoriana, esta figura aparece en el año 2015, y desde ahí viene a formar parte de los derechos primordiales para los trabajadores, se realiza la reforma en abril del 2015, implementando el artículo 195.1 en la legislación ecuatoriana, el mismo que de forma textual manifiesta lo siguiente:

“Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz. - Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el Artículo 187”. (Código de Trabajo, 2005)

2.4. PRINCIPIOS APLICABLES AL DESPIDO INEFICAZ

Considerando que la Constitución de la República del Ecuador, dentro de sus artículos hace referencia a los principios del buen vivir, entre otros, los cuales buscan la igualdad e inclusión social de cada uno de los individuos de esta sociedad, el Ecuador se posesiona a raíz del 2008 como un estado constitucional de derechos, cuya finalidad es garantizar los derechos de las personas más vulnerables o que por cualquier razón se pudieren encontrar en un estado de discriminación.

“Art. 275.- El régimen de desarrollo es el conjunto organizado, sostenible y dinámico de los sistemas económicos, políticos, socio-culturales y ambientales, que garantizan la realización del buen vivir, del sumak kawsay.

El Estado planificará el desarrollo del país para garantizar el ejercicio de los derechos, la consecución de los objetivos del régimen de desarrollo y los principios consagrados en la Constitución. La planificación propiciará la equidad social y territorial, promoverá la concertación, y será participativa, descentralizada, desconcentrada y transparente.

El buen vivir requerirá que las personas, comunidades, pueblos y nacionalidades gocen efectivamente de sus derechos, y ejerzan responsabilidades en el marco de la interculturalidad, del respeto a sus diversidades, y de la convivencia armónica con la naturaleza”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Con la única finalidad de que se pueda garantizar la política estatal, el legislador ecuatoriano resolvió insertar la figura del despido ineficaz, la cual busca dar cumplimiento a los distintos principios constitucionales a enumerar.

Por otra parte, los principios constitucionales según el Diccionario de ESPASA significan lo siguiente: *“los principios políticos e institucionales contenidos en la Constitución implícitos en la misma (...)”* (Diccionario Jurídico ESPASA, 2005); es decir, son aquellos fundamentos que nacen de políticas o compendios generales del derecho, los cuales se encuentran enunciados y establecidos en la Constitución de la República del Ecuador. (CRE)

2.4.1. Principio de Estabilidad Laboral

La estabilidad laboral, es el derecho del que goza el trabajador y consiste en darle al mismo, la permanencia en el cargo en el que se desempeña, esto quiere decir, que no será despedido sin que existiera una causa que fuere debidamente justificada por el empleador y en caso de que este despido sea injustificado tenga el total derecho a ser readmitido o a recibir una indemnización justa.

Cuando hablamos de estabilidad laboral como principio universal e irrenunciable, es preciso regresar a los años en donde se inició la lucha por los derechos laborales de los trabajadores, lo cual se dio en la revolución industrial, a segunda mitad del siglo XVIII, es aquí, donde los trabajadores iniciaron una revuelta por la reducción de la jornada laboral, en ese tiempo la jornada laboral consistía en 18 horas, con un salario que no era equitativo a la cantidad de trabajo realizado, razón por la cual no se lograba alcanzar un nivel de vida justo y digno.

El trabajo desde la historia y en la actualidad de ha instituido como una plena necesidad de sostenimiento, esta es la única vía para alcanzar el desarrollo y la supervivencia de la familiar.

“... La legislación laboral se obliga a regirse por este principio, pues este permite que la clases obrera tenga un grado de seguridad y garantía al momento de someterse a una relación laboral, sabiendo que cuentan con la protección estatal y legal y que podrán contar al menos con determinados ingresos con los cuales podrán planificar sus finanzas hacia el futuro”. (Espinosa Serrano, 2015)

El trabajador tiene como derecho la estabilidad laboral, pues este al gozar de su permanencia en su puesto podrá mantener a su familia, o a su vez poder realizar una carrera que le permitirá escalar dentro de la empresa y de la vida; este hecho se lo puede estudiar desde dos diferentes puntos de vista que son los siguientes:

2.4.1.1. Estabilidad Absoluta o Propiamente Dicha

Para el tratadista Marín Boscan la estabilidad absoluta se la puede definir de la siguiente manera:

“Esta clase de estabilidad origina a favor del sujeto que la goza, el derecho a ser reincorporado en el cargo del cual fue privado por su empleador, sin autorización del Inspector del Trabajo de la jurisdicción” (Marin Boscan, 2015)

De la misma manera el tratadista en mención manifiesta que a este grupo reconocido por la estabilidad absoluta se encuentran los gremios sindicales, hoy reconocidos en el artículo 187 del Código de Trabajo.

“En este sentido, gozan de fuero sindical los trabajadores frente a circunstancias como: solicitud de registro de organización sindical; adhesión a alguna solicitud de esa índole; un número determinado de integrantes de la junta directiva de la organización sindical, en atención al número de trabajadores de la empresa...” (Marin Boscan, 2015)

2.4.1.2. Estabilidad Relativa o Impropia

La Estabilidad relativa o impropia de conformidad a lo establecido por el tratadista Marín Boscan hace referencia a lo siguiente:

“Esta estabilidad tan solo genera a favor del trabajador, el derecho a una indemnización cuando es retirado o despedido por causa imputable a su empleador” (Boscan, 2015)

Del tratadista Venezolano Marín Boscan y de su trabajo de investigación podemos deducir lo siguiente, la estabilidad laboral relativa es en esencia la garantía de permanencia a la relación laboral, y que en caso de que existiere una ruptura se advierte de la existencia de la normativa legal aplicable a favor del trabajador; razón por la cual, este principio comprende los factores intervinientes en el despido del trabajador pero dicho principio le obliga a reinsertarlo a su función de trabajo, así como, a los beneficios que percibe en razón de dicho despido arbitrario.

2.4.1.3. Estabilidad Laboral en la Legislación Ecuatoriana

El Código del Trabajo en su artículo 14 registra el principio de estabilidad en el trabajo bajo el título de estabilidad mínima y excepciones. En él se establece un año como tiempo mínimo de duración de todo contrato de trabajo por tiempo fijo o por tiempo indefinido cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, concluyendo que se deben considerar a tales trabajadores como estables o permanentes. Es decir, la ley determina que es la naturaleza de la labor o actividad a ser realizada la que le da el carácter de estable o permanente tanto al contrato de trabajo como al trabajador. Esta definición de la ley es fundamental para establecer cómo una serie de reformas flexibilizadoras recientes, desnaturalizando la letra y el espíritu de este artículo, le otorgan al contrato de trabajo por horas, características excepcionales que no las tiene, simplemente porque la modalidad de la jornada de trabajo no es la que determina la naturaleza de la relación de trabajo. En otras palabras, un contrato de trabajo es estable

por la naturaleza de la actividad desarrollada por el trabajador, aunque otra ley o reglamento lo califique de precario porque se haya pactado por horas. En efecto, no es la modalidad de la jornada de trabajo lo que determina la naturaleza del contrato. Si revisamos las excepciones que constan a continuación en el mismo artículo encontraremos que el común denominador para su exclusión de la garantía de la estabilidad es su naturaleza. Así tenemos que se excluyen los contratos por obra cierta, los eventuales, los ocasionales y de temporada. Éste último si goza de protección por estabilidad constituyendo una especie de excepción de la excepción.

Se excluyen también los de servicio doméstico, los de aprendizaje, los celebrados entre los artesanos y sus operarios y los contratos a prueba.

La legislación laboral ecuatoriana ha contemplado también desde sus inicios, indemnizaciones para el caso de quebrantamiento de la garantía de la estabilidad, vía ruptura unilateral e ilegal de la relación de trabajo; y ha contemplado también los casos justificados de despido que, por el trámite administrativo previsto por la ley, se los conoce como “visto bueno” del Inspector del Trabajo.

2.4.1.4. Principio de Inamovilidad Laboral

El jurista De la Cueva define la inamovilidad laboral en los siguientes términos:

“La inamovilidad laboral ocurre cuando se le niega al patrono, de manera total y absoluta., su facultad de disolver una relación de trabajo por un acto unilateral de su voluntad, únicamente se permite la disolución por causa justificada”. (De la Cueva, 1980)

Por lo cual este principio cobra vida con la incorporación del artículo 195.1 al código de trabajo referente al despido ineficaz, debido a que el legislador ha considerado dentro del grupo de protección a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, así como los jefes sindicales, por su calidad de

vulnerabilidad, mismo articulado donde se prohíbe su despido y en caso de que se diera precautela que se reciba una indemnización.

2.4.1.5. Principio de Libre Contratación

Este principio se encuentra regulado en el articulado 3 del Código de Trabajo, este principio hace referencia a la relación empleador – trabajador, dándole libertad a ambas partes de aceptar o terminar por mutuo acuerdo o no la relación laboral, el principio de libre contratación del cual goza el empleador se figura al momento de iniciar la relación laboral, debido a que este de manera voluntaria contrata a un trabajador

“Art. 3.- Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio.

Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente.

En general, todo trabajo debe ser remunerado”. (Código de Trabajo, 2005)

Analizando desde una postura diferente luego de una contratación voluntaria el trabajador puede encontrarse en estado gestante o ser miembro de la directiva sindical y que posterior a ello, el empleador decida terminar la relación laboral, debido a que ya se perfecciono el acto de la contratación toda vez que se ha superado el periodo de prueba establecido por la ley.

2.4.1.6. Principio de Readmisión Laboral

Para el Abogado Andrés Chong Qui Toris en su blog de “Derecho del Trabajo Normativa Laboral Ecuatoriana” hace referencia sobre el principio de readmisión a través de lo siguiente:

El despido ineficaz encuentra su origen en el artículo 7 literal d) del protocolo de San Salvador y en pro de la reforma realizada en abril del 2015 en el código de trabajo se establece el derecho de indemnización y el de readmisión.

“Por regla general, la doctrina y las legislaciones de varios países de la región se refieren como “despido ineficaz” o “nulo” a aquel que, siendo declarado como tal por autoridad competente, da derecho al trabajador a reintegrarse a su puesto de trabajo (readmisión) y recibir el pago de los “salarios caídos” que son aquellos que no percibió durante el tiempo en el que se encontraba impedido de prestar sus servicios lícitos y personales a favor del empleador que dio por terminada las relaciones laborales sin cumplir con el trámite administrativo que autorice el despido.

(...) Al tenor de texto de la reforma, la declaratoria de “despido ineficaz” convierte en obligatoria la readmisión del trabajador despedido, tomando en cuenta que se estatuye que si el patrono se negare a mantener en sus funciones al trabajador podrá ser sancionado con la pena establecida por el Código Orgánico Integral Penal por el delito de incumplimiento de decisiones legítimas de autoridad competente, esto es, pena privativa de libertad de uno a tres años”. (Chong Qui Toris, 2015)

El Abogado Andrés Chong Qui Toris, manifiesta en su blog que aquellas personas que logran una sentencia resultado de un despido discriminatorio no pueden acogerse al principio de readmisión, sin embargo, esto si pueden acogerse a la indemnización que es equivalente a un año de la remuneración que tenía al momento del despido, más la correspondiente al despido intempestivo.

2.4.1.7. Principio de Irrenunciabilidad

De la revista NANOPDF.COM, podemos extraer el siguiente texto que hace referencia al principio de irrenunciabilidad dentro del contexto de derecho laboral:

“El derecho laboral apunta a proteger al trabajador y por esta razón le otorga normas de carácter público que no admiten el juego de la autonomía privada es decir ni disposición individual ni colectiva. En ese sentido, El principio de irrenunciabilidad consiste en que el trabajador por tener esta calidad tendrá derechos indisponibles que prevén mínimos que este no podrá disponer”. (Anonymous, 2018)

Los derechos que giran en torno al derecho laboral, son de carácter irrenunciable, es por esto, que si el empleador obliga al trabajador a que presente su renuncia a cualesquiera de los derechos que le asiste por su calidad de trabajador, este documento carecerá de validez alguna por atentar en contra de los derechos del trabajador, pues siempre se deberá primar los derechos de clase obrera, razón por la cual los juicios que traten de derechos en materia laboral son de conocimiento público, para que puedan ser jurisprudencia de casos similares.

2.4.1.8. Principio de libertad sindical

La Organización Mundial del Trabajo, en uno de sus artículos del año 2015, hace referencia al derecho de los trabajadores a poderse asociar de manera libre y voluntaria a través del siguiente texto:

“La libertad de asociación supone el respeto del derecho de todos los empleadores y de todos los trabajadores a crear libremente y voluntariamente grupos para promover y defender sus intereses profesionales, e incorporarse a los mismos”. (OIT, 2015)

La libertad sindical no es otra cosa que el libre acceso que tiene un grupo de personas, de unirse en razón de su labor o de compartir un mismo ideal de justicia para sus propios integrantes. Mientras la asociación persiga un fin lícito, este derecho no puede ser restringido.

2.4.1.9. Principio de Favorabilidad en la Interpretación y Aplicación de Normas Laborales

En este punto podemos apreciar una sentencia del caso Goyes Moreno, I., & Hidalgo, M; mismo que hace referencia a este principio, en el cual se establece que el juzgador deberá escoger la ley más favorable para el trabajador, la misma que deberá incluir sus beneficios, también conocida como IN DUBIO PRO LABORE “lo más beneficioso para el trabajador”

“La Corte Constitucional Colombiana, precisó el sentido del principio de favorabilidad expresando que frente a “las diferentes interpretaciones que el juzgador encuentre lógicamente posibles y razonablemente aplicables al caso” escogerá, la que produzca los efectos más favorables al trabajador, o que conduzca a resultados exitosos en su causa”. (Moreno & Hidalgo, 2013)

La favorabilidad para el trabajador, es un principio universalmente reconocido, es así que en Ecuador también se incita a los juzgados a emitir fallos que vayan acorde a la realidad, teniendo en cuenta siempre el beneficio y reparación del trabajador, en caso de evidenciarse la violación a los mismos.

2.5. HISTORIA DE LA ESTABILIDAD LABORAL A TRAVES DEL CAMBIO DE LAS CONSTITUCIONES DEL ECUADOR

La estabilidad laboral en materia constitucional ecuatoriana surge en la Presidencia de Juan José Flores, con la Constitución de 1830, dentro de esta podíamos encontrar el

artículo 62 correspondiente al Título VIII, referente a los Derechos Civiles y Garantías misma que señala lo siguiente:

“Artículo 62.- Nadie puede ser privado de su propiedad, ni ésta aplicada a ningún uso público sin su conocimiento y sin recibir justas compensaciones a juicio de buen varón. Nadie está obligado a prestar servicios personales que no estén prescritos por ley. Todos pueden ejercer libremente cualquier comercio o industria que no se oponga a las buenas costumbres”. (Constitución de la República, 1830)

Luego, con la Presidencia de Vicente Rocafuerte en la Constitución de 1835 en el artículo 98 en el título XI, se hace referencia a las garantías de los ecuatorianos a través de lo siguiente:

“Artículo 98.- Nadie está obligado a prestar servicios personales que no se hallen prevenidos por la ley. Todos pueden ejercer libremente cualquier género de comercio o industria, que no se oponga a la ley ni a las buenas costumbres”. (Constitución de la República, 1835)

Posterior a este hecho surge la Constitución de 1843, la misma que en su título XVII en el artículo 88 se reconoce derechos y garantías de los ecuatorianos, en los cuales se establece la igualdad ante la ley y la habilidad para obtener empleos a través del siguiente texto:

“Artículo 88.- Todos los ecuatorianos son iguales ante la ley, y hábiles para obtener los empleos de la República, teniendo los requisitos legales; y ninguno, que no sea ecuatoriano en ejercicio de los derechos de ciudadanía, podrá ser funcionario público”. (Constitución de la República , 1843)

En el año 1851, en el capítulo XIX de la Constitución de ese año en el artículo 111, hace referencia a las garantías, prohibiendo la exigencia de prestar servicios personales contra la voluntad a través del siguiente texto:

“Artículo 111.- A ningún ecuatoriano se le podrá exigir servicios personales contra su voluntad, sino en los casos determinados por las leyes”. (Constitución de la República , 1851)

En el año 1884, en la Presidencia de José María Placido Caamaño, en la Constitución de ese año en el título IV reconoce las garantías de los artesanos y de los jornaleros al trabajar sujetos a un contrato:

“Artículo 18.- A nadie se exigirán servicios no impuestos por la ley; y, en ningún caso, los artesanos y jornaleros, serán obligados a trabajar sino en virtud de contrato”. (Constitución de la República, 1884)

Posterior a ello en la Presidencia de Eloy Alfaro en la Constitución del año 1897, se reconoce el derecho a los artesanos y jornaleros a prestar servicios sujetos a un contrato de trabajo a través del siguiente texto:

“Artículo 23.-A nadie se puede exigir servicios no impuestos por la ley; y, en ningún caso, los artesanos y jornaleros, serán obligados a trabajar sino en virtud de contrato”. (Constitución de la República, 1897)

Mientras que, en la Constitución del año 1906, en el título VI de las Garantías individuales y políticas el artículo 26 numeral 12 señala lo siguiente:

“Artículo 26.- El Estado garantizara a los ecuatorianos:

12. La libertad de trabajo y de industria. Todos gozan de la propiedad de sus descubrimientos, inventos y obras literarias, en los términos prescritos por las leyes; y a nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la ley; ni los artesanos y jornaleros serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato; (...)” (Constitución de la República, 1906)

Mientras que, en la Presidencia interina de Isidro Ayora, en el año 1929 en el título XIII se reconoció las garantías fundamentales, la protección al trabajo y su libertad, así mismo, hace mención a la protección del obrero y del campesino, también hace referencia a la jornada laboral y el salario básico, dentro del siguiente texto:

“Artículo 151.- La Constitución garantiza a los habitantes del Ecuador, principalmente, los siguientes derechos:

18. La protección del trabajo y su libertad. A nadie se le puede exigir servicios no impuestos por la ley. Los artesanos y jornaleros no serán obligados, en ningún caso, a trabajar sino en virtud de contrato.

El estado protegerá, especialmente, al obrero y al campesino, y legislará para que los principios de justicia se realicen en el orden de la vida económica, asegurando a todos un mínimo de bienestar, compatible con la dignidad humana.

La ley fijara la jornada máxima de trabajo y la forma de determinar los salarios mínimos, en relación, especialmente, con el coste de las subsistencias y con las condiciones y necesidades de las diversas regiones del país. También fijará el descanso semanal obligatorio y establecerá seguros sociales.

La ley reglamentará las condiciones de salubridad y seguridad que deben reunir los establecimientos industriales.

Es obligatoria la indemnización de los accidentes de trabajo y se hará efectiva en la forma que las leyes determinen.

El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

La ley regulará, especialmente, todo lo relativo al trabajo de las mujeres y de los niños”. (Constitución de la República, 1929)

En el año 1945 durante el periodo presidencial del Dr. José María Velasco Ibarra surge una nueva constitución que reconoce el derecho al trabajo y de la prevención social, en la sección V, en el artículo 148 reconoce al trabajo como un deber social y la protección de la ley.

En este año se declaran normas fundamentales para proteger y garantizar los derechos del trabajador como los siguientes:

- Se prohíbe la renuncia.
- Se prohíbe la disminución o alteración en los derechos del trabajador.

- Se prohíbe el despido sin causa justa.
- Se reconoce el derecho a formar sindicatos.

Es así, como este principio les otorga a los trabajadores cierto grado de estabilidad dentro del campo laboral, claro esto es teoría, debemos de recordar que no siempre la teoría va de la mano con la práctica, con esto, se garantiza el derecho a indemnizaciones y a la prolongación del trabajo contando con estabilidad laboral.

En la constitución de 1946, emitida por el presidente José María Velasco Ibarra, dentro de su normativa se contempla la protección de la relación empleador – trabajador garantizando así la dignidad del trabajador, percibir un salario justo y equitativo a su actividad laboral, y demás normas que regulan el derecho al trabajo a través del siguiente texto:

“Artículo 185.- el estado velara porque se observe la justicia en las relaciones entre patronos y trabajadores, se respete la dignidad del trabajador, se le asegure una existencia decorosa y se le otorgue un salario justo, con el que pueda atender sus necesidades personales y familiares.

La ley regulará todo lo relativo a trabajo de acuerdo con las siguientes normas fundamentales:

- a) El contrato de trabajo es obligatorio para patronos y trabajadores, en la forma que la Ley establezca;*
- b) Los derechos del trabajador son irrenunciables y será nula toda estipulación en contrario;*
- c) El estado establecerá el salario mínimo en las diferentes ramas del trabajo y tenderá al establecimiento del salario familiar;*
- d) La remuneración del trabajo será inembargable salvo para el pago de pensiones alimenticias, y no puede ser pagada con vales, fichas u otros medios que no sean moneda de curso legal, ni por períodos que excedan de un mes. Tampoco será disminuida ni descontada sino en la forma autorizada por la ley;*
- e) La jornada máxima de trabajo será de 8 horas, con descanso en la tarde del sábado, de manera que no exceda de cuarenta y cuatro horas semanales, salvo las excepciones que establezca la ley. La jornada*

nocturna será remunerada con recargo y en ella no podrá ocuparse a mujeres ni menores de dieciocho años. El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias, y la jornada total, en ningún caso, excederá de siete;

- f) Todo trabajador gozará de un descanso semanal de cuarenta y dos horas ininterrumpidas, así como de vacaciones anuales. Tanto éstas como los descansos semanales y los días de fiesta señalados por la ley serán pagados. La aplicación de este literal será reglamentada;*
- g) Se garantiza el derecho sindical de patronos y trabajadores para el progreso profesional. Nadie podrá ser obligado a sindicalizarse. Los empleados públicos, como tales, no pueden formar sindicatos;*
- h) Los contratos colectivos están especialmente protegidos;*
- i) Se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga y el de los patronos al paro, reglamentados en su ejercicio. Los trabajadores de empresas e instituciones de servicios públicos no podrán declarar la huelga, sino de acuerdo con una reglamentación especial;*
- j) La madre trabajadora será objeto de particular solicitud. La mujer en gravidez no será obligada a trabajar en el lapso que fije la ley, anterior y posterior al parto, durante el cual tendrá derecho a remuneración completa. La madre gozará, además, durante el trabajo, de tiempo necesario para lactar a su hijo;*
- k) Se prohíbe el trabajo de los menores hasta los catorce años, salvo las excepciones que la ley establezca, y se reglamentará el de los menores hasta de dieciocho años;*
- l) El patrono está obligado a establecer el aprendizaje en la forma que determina la ley, tratándose de industrias y trabajos que requieran conocimientos técnicos;*
- m) Para la solución de los conflictos del trabajo se constituirán Tribunales de Conciliación y Arbitraje, compuestos de trabajadores y patronos, presididos por un funcionario del trabajo;*
- n) La higiene y la seguridad en el trabajo se reglarán, para garantizar la salud y la vida de los trabajadores;*

- ñ) *Todos los trabajadores participarán en las utilidades líquidas de las respectivas empresas, en el porcentaje que señale la ley, el que no podrá ser menor del 5%. La ley regulará el reparto;*
- o) *Lo que el patrono deba al trabajador por salarios, sueldos, indemnizaciones y pensiones jubilares, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aún en los hipotecarios;*
- p) *El trabajo agrícola, particularmente el realizado por indígenas, será especialmente regulado sobre todo en lo relacionado con las jornadas del trabajo; preferentemente el de los artesanos, el minero, el doméstico y el realizado a domicilio;*
- q) *La privación, sin justa causa, del “huasipungo” se considerará como despido intempestivo;*
- r) *A trabajo igual corresponderá igual remuneración, sin distinción de sexo, raza, nacionalidad o religión; más la especialización y práctica de la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración; y*
- s) *La carrera administrativa de los empleados públicos será regulada por la ley.*

El poder público está obligado, a promover de modo preferente, el mejoramiento moral, intelectual, económico y social del indígena y del montubio a fomentar su incorporación a la vida nacional y su acceso a la propiedad, a estimular la construcción de viviendas higiénicas en las haciendas ya procurar, la extirpación del alcoholismo, sobre todo en los medios rurales”. (Constitución de la República , 1946)

“Artículo 186.- La contratación es libre, salvo las restricciones prescritas por la ley”. (Constitución de la República , 1946)

En el año 1967 la Constitución de ese año reconoce todo un capítulo correspondiente al derecho de los trabajadores en el que se incorpora el hecho de que todo trabajo deberá ser remunerado, y reconoce que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

La Constitución del año 1998, en su segundo capítulo reconoce los derechos civiles, entre los que incluye la libertad de trabajo a través del siguiente artículo:

“Artículo 23.- Sin perjuicio de los derechos establecidos en esta constitución y en los instrumentos internacionales vigentes, el Estado reconocerá y garantizará a las personas lo siguiente:

17. La libertad de trabajo. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar un trabajo gratuito o forzoso.

18. La libertad de contratación, con sujeción a la ley.

20. El derecho a una calidad de vida que asegure la salud, alimentación y nutrición, agua potable, saneamiento ambiental, educación trabajo, empleo, recreación, vivienda, vestido y otros servicios sociales necesarios”. (Constitución de la República , 1998)

Y, finalmente contamos con la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, misma que entra en vigencia en la Presidencia del Economista Rafael Correa Delgado, en la cual hace referencia a la estabilidad laboral del trabajador garantizando la seguridad laboral de los trabajadores sujetos al ordenamiento jurídico ecuatoriano, estableciendo en el articulado primero lo siguiente:

“Art. 1.- El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, social, democrático, soberano, independiente, unitario, intercultural, plurinacional y laico. Se organiza en forma de república y se gobierna de manera descentralizada.

La soberanía radica en el pueblo, cuya voluntad es el fundamento de la autoridad, y se ejerce a través de los órganos del poder público y de las formas de participación directa previstas en la Constitución.

Los recursos naturales no renovables del territorio del Estado pertenecen a su patrimonio inalienable, irrenunciable e imprescriptible”. (Constitución de la República del Ecuador , 2008)

Posterior a ello en el articulado 33 hace referencia a que el trabajo es un derecho y un deber social a través del siguiente texto:

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las

personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado". (Constitución de la República del Ecuador , 2008)

2.6. DERECHO COMPARADO.

2.6.1. REGIMEN DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN ALGUNOS PAISES

Para una mejor comprensión y análisis estudiaremos los sistemas de estabilidad laboral que poseen otros países, con la finalidad de poder realizar una breve comparación con la legislación el sistema de estabilidad laboral utilizado por Ecuador; todo esto desde el punto de vista de diferentes tratadistas.

2.6.1.1. EN ESPAÑA

El catedrático Eugenio Pérez Botija refiriéndose al régimen legal del despido en España si éste se apoya en alguna causa señalada por la ley, el despido es justo o como también se lo llama procedente; caso contrario, se tratará de un despido injusto o improcedente. *“La consecuencia práctica de interés, consiste en que el trabajador no tendrá derecho a indemnización en los casos de despido justo, pero en caso de que el despido sea declarado "no procedente" por parte de la Magistratura el trabajador tendrá la opción de reclamar la indemnización cuyo importe máximo es el sueldo o jornal de un año, o, a ser readmitido en la empresa siempre y cuando cuente con más de cincuenta trabajadores; más en caso de no ser reincorporado puede remplazarse esta situación con una indemnización complementaria de hasta cuatro años”*. (Botija, 1947)

2.6.1.2. EN MEXICO

Como da a conocer el tratadista Alberto Trueba Urbina quien señala lo siguiente:

“(…) el empleador que despida a un trabajador sin causa justificada está obligado, a elección del trabajador, a cumplir el contrato mediante su reincorporación al puesto de trabajo o a indemnizarlo con el importe de tres meses de salario, existiendo casos en los cuales el empleador queda eximido de reinstalar al trabajador con el pago de una indemnización variable, casos de excepción que se refieren entre otras a las circunstancias de ser un trabajador de confianza” que el prestador de servicios tenga menos de un año de labores, que se trate de un trabajador eventual etc., sin embargo, la Suprema Corte del País, ha resuelto que la reinstalación de los trabajadores en el puesto de trabajo es una obligación de hacer y su ejecución forzosa es imposible, por lo que un empleador puede negarse a cumplir la obligación pagando el trabajador daños y perjuicios”. (Urbina, 2008)

2.6.1.3. EN ARGENTINA

El tratadista Ernesto R. Katz, manifiesta lo siguiente: *“... la estabilidad laboral en un sentido propio ha sido garantizada solamente en beneficio de los empleados bancarios, los de las compañías de seguros, así como para las de capital y ahorro para la vivienda familiar. Da a conocer además que en caso de que un trabajador de las entidades antes mencionadas hubiere sido despedido injustificadamente, éste tiene que ser reincorporado a su puesto de trabajo, y en caso de que tal reincorporación no se dé, el empleador deberá pagarle las remuneraciones normales hasta que le alcance al empleador el derecho a la jubilación”.* (Katz, 1957)

La ley argentina reconoce, garantiza y protege el trabajo de las mujeres que se encuentran embarazadas o en estado de gestación y en periodo de lactancia, esto lo contempla el artículo 177 de la Ley de Contrato de Trabajo Nro. 20744, a través del siguiente texto en el párrafo tercero:

“(…) Garantizase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.” (Ley de contrato de trabajo, 1976)

Existe diferencias entre la legislación argentina y la nuestra (ecuatoriana), es que bajo la primera no se considera despido ineficaz al despido de la mujer embarazada; en virtud, de que por la protección se da por el caso de que el despido sea producido a causa del embarazo.

2.6.1.4. EN COLOMBIA

En este país, el trabajador que tuviere 10 años laborando de manera ininterrumpida y fuese despedido sin una causa justa, el trabajador podrá interponer una demanda ante el Juez de Trabajo, quien podrá ordenar el reintegro del trabajador a su puesto de trabajo con las mismas protecciones y garantías que gozaba previo al despido; así como el pago de las mensualidades que este dejó de percibir por su salida; o a su vez una compensación económica (indemnización), esta será resuelta por el Juez de Trabajo.

En este caso, al igual que en México, la Corte Suprema ha resuelto que, en caso de no reincorporación del trabajador por impedirlo el patrono, tendrá derecho a reclamar los daños y perjuicios que el incumplimiento del empleador le ocasionare.

2.7. GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA

En el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador del año 2008, podemos apreciar que existen los siguientes grupos de atención prioritaria entre los cuales se contemplan los siguientes:

- Personas Adultas Mayores
- Niñas, Niños y Adolescentes
- Mujeres Embarazadas.
- Personas con discapacidad
- Personas privadas de Libertad
- Personas con enfermedad catastróficas o de alta complejidad

“Art. 35.- Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas, personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado. La misma atención prioritaria recibirán las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos. El Estado prestará especial protección a las personas en condición de doble vulnerabilidad”. (Constitución de la República del Ecuador , 2008)

2.7.1. Mujer Embarazada o en Periodo de Gestación

Se considera mujer embarazada o en estado de gestación, este estado dura 9 meses, el cual transcurre desde la implantación del óvulo fecundado en el útero hasta el momento del parto

En el léxico de la Dra. Anna Sandra Hernández Aguado, ginecóloga de la clínica de Barcelona divide el embarazo en normal y de alto riesgo a través del siguiente texto:

“El embarazo normal es aquel que transcurre sin que factores desfavorables (biológicos, psicológicos, socio-demográficos) y/o patologías maternas previas o adquiridas en el transcurso del embarazo, interfieran en su normal evolución.

El embarazo se clasifica en los siguientes grados de riesgo: bajo, medio, alto o muy alto.

La valoración del riesgo se actualiza en cada visita, por lo que este puede variar. Por ejemplo, un embarazo de bajo riesgo puede convertirse en uno de alto riesgo si aparece una diabetes durante la gestación.

Si el embarazo se considera de bajo y medio riesgo, una comadrona será el profesional de referencia.

Un embarazo de alto riesgo es aquel que tiene más posibilidades de desarrollar complicaciones durante la gestación. En estos casos, la mujer debe someterse a un control más completo, para evitar posibles riesgos.

Se estima que un 10% de los embarazos son de alto riesgo, las causas pueden ser muy variables y pueden ocurrir antes, durante o después de la gestación.

Si la gestación o embarazo tiene un riesgo alto o muy alto, el profesional de referencia será un médico (obstetra-ginecólogo) y todos los especialistas que se consideren necesarios”. (Aguado, Díaz, & Verdú, 2018)

2.7.2. Mujer en Periodo de Lactancia

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS), la lactancia es el momento más importante del desarrollo de los menores de edad, razón por la cual esta recomienda lo siguiente:

“La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda alimentar al bebé con lactancia materna exclusiva durante los primeros seis meses de vida y su mantenimiento, junto a la alimentación complementaria, durante los primeros 2 años de vida, pudiendo alargarse todo lo que la madre y el lactante deseen. Es por eso por lo que durante este periodo de lactancia muchas madres pueden volver a quedarse embarazadas”. (Organización Mundial de la Salud, 2020)

2.7.3. Personas con Discapacidad

La Organización Panamericana de Salud, define a las personas con discapacidad de la siguiente manera:

“Las personas con discapacidad son aquellas que tienen deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, en interacción con diversas barreras, pueden obstaculizar su participación plena y efectiva en la sociedad en igualdad de condiciones con los demás”. (Organización Panamericana de la Salud, 2021)

2.8. GREMIOS SINDICALES

La Constitución de la República del Ecuador del 2008, reconoce la libertad sindical en el numeral 13 del artículo 66 y numeral 8 del en su artículo 326 señalando lo siguiente:

“Art. 66.- Se reconoce y garantizará a las personas:

(...)13. El derecho a asociarse, reunirse y manifestarse en forma libre y voluntaria”.
(Constitución de la República del Ecuador , 2008)

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

(...) 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”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Ante lo mencionado, podemos concluir que tanto los trabajadores como los empleadores tienen derecho a formar agrupaciones que protejan sus derechos e intereses, a través de la creación de sindicatos, asociaciones profesionales, entre otras que contempla la normativa legal; esto de conformidad a lo establecido en el numeral 7 del artículo 326 de la Constitución del año 2008.

“Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios

(...) 7. Se garantizará el derecho y la libertad de organización de las personas trabajadoras, sin autorización previa. Este derecho comprende el de formar sindicatos, gremios, asociaciones y otras formas de organización, afiliarse a las de su elección y desafiliarse libremente. De igual forma, se garantizará la organización de los empleadores”. (Constitución de la República del Ecuador , 2008)

La Constitución de la República del Ecuador del año 2008, garantiza a los trabajadores el derecho a la huelga y a su vez a los empleadores le garantiza el derecho al paro esto de

conformidad al numeral 14 del artículo 326 de la Constitución; claro que también se prohíbe la paralización de los servicios públicos en el numeral 15 del mismo cuerpo legal.

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

(...) 14. 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”. (Constitución de la República del Ecuador , 2008)

2.9. CAMBIOS QUE TRAJÓ CONSIGO LA PANDEMIA COVID - 19, EN TORNO AL TRABAJO

2.9.1. Mayor plazo para los pagos del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

Para los Tradadistas Herrera y Briones del contexto de la Ley de Apoyo Humanitario manifiestan lo siguiente *“el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social extenderá la cobertura de las prestaciones médicas por un plazo de hasta sesenta días para la suspensión de cotizaciones según lo estipulado en la ley, con el fin de beneficiar a todos sus afiliados, independientemente de su sistema, a quienes se encuentren desempleados o adeudados por COVID. -19 condiciones médicas de emergencia y estado excepcional declarado que resultó en pérdida de ingresos, y el período de supervivencia aún existe. Asimismo, las personas naturales, micro y pequeñas empresas que se dediquen a actividades económicas, así como las empresas y cooperativas con excedentes de bienes y servicios cerrados en estado de emergencia, no pueden pagar sus deudas a través de los siguientes métodos: marzo, abril, mayo y junio de 2020 Seguridad Social.* (Herrera & Briones, 2020)

2.9.2. Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo

El tratadista Arboleda Segovia, manifiesta que el apartado III de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se menciona las directrices para fomentar y consolidar la

sostenibilidad del trabajo. En virtud de ello, se promueve la práctica de acuerdos entre trabajadores y empleadores.

De la misma manera hace referencia a las fuertes condiciones que se avecinaron producto de la pandemia, muchísimos trabajadores quedaron desempleados. Y con esta medida el jefe ejecutará el "contrato", y quienes no quieran utilizar el contrato anterior serán despedidos, tal y como establece la misma ley en el artículo 18, apartado 4: que manifiesta lo siguiente: *“si la firma del contrato es fundamental para la supervivencia de la empresa Si no se llega a un consenso entre los dos, el empleador puede comenzar inmediatamente el proceso de liquidación”*. (Segovia, 2020)

2.9.3 Reducción emergente de la Jornada de Trabajo

Según el artículo 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, *la jornada laboral ordinaria o parcial se puede reducir hasta en un 50%. Una forma de reducir la jornada laboral solo se aplica a los trabajadores. La reducción de emergencia de jornadas laborales debe registrarse en el Sistema Único de Trabajo (SUT). La información ingresada en el sistema es responsabilidad exclusiva del empleador. Los empleadores deben informar a los trabajadores de la reducción de días de trabajo, la duración y la eficacia de cualquier forma factible. La reducción de emergencia se puede aplicar durante un año y se puede actualizar solo una vez en el mismo período de tiempo.* (Asociados, 2020)

Con lo antes descrito, podemos apreciar la jornada laboral fue reducida en un 50%, lo que significa que el sueldo del trabajador disminuye o a su vez se recorta al personal por intermedio de despidos, ante lo cual, es imperiosa la necesidad de que existan canales que regulen y registren dicha información.

2.9.4. Teletrabajo

La ley aprobada por la Asamblea General estipula: *"Las partes (empleadores y empleados) deben determinar el lugar donde los trabajadores prestan los servicios. Este lugar puede ser la residencia del trabajador u otros lugares específicos. Sin embargo, si*

los servicios pueden prestarse a diferentes lugares según su naturaleza, Entonces pueden acordar que los trabajadores son libres de elegir dónde realizar sus funciones. Si los trabajadores prestan servicios en lugares designados y autorizados por el empleador, incluso si estos servicios se encuentran fuera de las instalaciones de la empresa, no se considerarán teletrabajo. (El comercio, 2020)

El teletrabajo surge como medida alternativa a los despidos en masa, así como a las necesidades de las diferentes empresas por cumplir con las actividades ejecutadas por las mismas, permitiendo a cierto grupo de trabajadores cumplir con las actividades para las cuales fueron contratados, no siendo de esta misma forma las grandes fábricas que les es imposible acogerse a este método de trabajo por el tipo de actividad que desempeñan.

2.10. Elementos del contrato del trabajo

Del análisis del Código del Trabajo se desprende los elementos esenciales que permiten la confirmación de un contrato individual de trabajo, los cuales son:

- Prestación de servicios lícitos y personales
- Dependencia
- Remuneración

Hay quienes elevan a la categoría de elemento de esencial de los contratos del trabajo a la cualidad de determinar la retribución, juicio asociado incluso por varias Salas de lo Laboral y Social de los juzgados competentes en Ecuador.

2.11. Terminación de la relación laboral

2.11.1. Visto Bueno

El Ministerio de Relaciones Laborales, precisó que el visto bueno constituye una de las formas de rescindir unilateralmente la relación laboral contractual.

Se trata de un trámite puramente administrativo, que sólo podrá ser llevado a la Inspección de Trabajo en las circunstancias señaladas por el abogado, siempre que sea por los motivos señalados en los artículos 172 y 173 del Código del Trabajo.

Según el Art. 172 del Código de Trabajo el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

- “1. *Inasistencia injustificada por más de 3 días sin una razón válida.*
2. *Incumplimiento de la normativa interna de la institución en la que se labora.*
3. *Comportamientos inmorales dentro del área laboral.*
4. *Expresiones despectivas (injurias) dirigidas al empleador u otro pariente.*
5. *Mal desempeño laboral.*
6. *Por haber iniciado una acción hacia el empleador sin fundamento legal o fáctico.*
7. *Incumplimiento de las reglas médicas y de higiene, sin justificación válida”.* (Código de Trabajo, 2012)

2.11.2. Despido Intempestivo

El despido se entiende por la forma de la terminación de la relación laboral de manera unilateral por parte del Empleador, tomándose en cuenta el no recurrir más de los servicios del trabajador, tal es así como lo expresa el siguiente Elaborado por:

“El despido intempestivo es la terminación de la relación laboral, realizada de manera unilateral por parte del empleador, dicho en otras palabras, es el aviso mediante el cual, el empleador le hace conocer al trabajador, que es su voluntad dar por terminada la relación laboral.” (Morocho, 2019)

En el Art 188 del Código del Trabajo, señala la forma de cálculo de los valores con los que el empleador tendría que indemnizar por tal acto cometido contra el trabajador e indica lo siguiente; *“El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio y según la siguiente*

escala: Hasta tres años de servicio, con el valor correspondiente a tres meses de remuneración; y, De más de tres años, con el valor equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicio, sin que en ningún caso ese valor exceda de veinte y cinco meses de remuneración. La fracción de un año se considerará como año completo” (Código de Trabajo, 2012)

El cálculo de estas indemnizaciones se hará en base de la remuneración que hubiere estado percibiendo el trabajador al momento del despido, sin perjuicio de pagar las bonificaciones a las que se alude en el caso del artículo 185 de este Código. *“Si el trabajo fuere a destajo, se fijará la remuneración mensual a base del promedio percibido por el trabajador en el año anterior al despido, o durante el tiempo que haya servido si no llegare a un año. En el caso del trabajador que hubiere cumplido veinte años, y menos de veinticinco años de trabajo, continuada o interrumpidamente, adicionalmente tendrá derecho a la parte proporcional de la jubilación patronal, de acuerdo con las normas de este Código” (Código de Trabajo, 2012)*

Cabe indicar que durante el periodo de prueba cuando el empleador o el trabajador decidiera dar por terminada la relación laboral como lo establece el Art 15 del Código de Trabajo, no es una determinante para considerarse como despido intempestivo y solamente incurre en los siguientes tipos de contratos:

- Los contratos indefinidos.
- Los contratos por temporada, según lo establece el Art 17 del Código de Trabajo.
- Contrato de obra o servicio determinado dentro del giro del negocio, como lo indica en el inciso segundo, Art. 16.1 del Código de Trabajo.

De igual forma procede a lo estipulado en el Art 191 del Código de trabajo, en referencia a una solicitud de visto bueno presentada por el empleador, pero con respuesta favorable al trabajador; al cambio de ocupación sin su consentimiento conforme lo establece el Art 192 *Ibídem*.

2.11.3. Causas de terminación de la relación laboral

Generalmente, los acuerdos laborales en regla culminan por consentimiento expreso de ambas partes o por las causas específicas del Código del Trabajo, ya que este sistematiza con mucha exactitud la vía en que éste concluye. De manera precisa, el Art. 169 del cuerpo legal aludido determina las razones para dar por finiquitado el contrato individual de trabajo que son las siguientes:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;
6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio presentado por el trabajador. (Código de Trabajo, 2012)

2.11.4. Desahucio por parte del trabajador

El desahucio es un aviso en el que una parte indica a otra que ya no desea seguir con el contrato de trabajo, tal y como lo señala el artículo 184 del Código de Trabajo. El comunicado de rescisión debe ser anticipado en la forma expresada en el dicho cuerpo legal. De tal manera que sólo el trabajador puede desahuciar el contrato. Esto es un avance en la legislación, ya que antes la estabilidad de los trabajadores era más precaria y se

mantenía en vilo hasta cumplir el plazo determinado en el contrato. Incluso ahora el contrato ya no puede ser pactado con un plazo, como antes. Subsisten, no obstante, los contratos sin estabilidad, y se incrementó uno, con el que se puede contratar sólo por el tiempo de duración de la obra o servicio (Art. 16.1.). (Código de Trabajo, 2012)

MARCO CONCEPTUAL

Derecho del Trabajo. - Derecho Laboral, es, en la minuciosa definición de Cabanellas, “*el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente*”. Completando la definición y para dar una idea de la amplitud del contenido del Derecho Laboral, el propio autor mencionado señala que comprende: *Derecho al trabajo (garantías contra el paro, escuelas de aprendizaje, agencias de colocaciones, determinación de las causas de despido e indemnización por despido injustificado) Derecho en el trabajo (reglamentación de sus condiciones, leyes protectoras de los trabajadores, leyes de fábrica, jornada, horas extraordinarias, higiene y seguridad) Derecho del trabajo (salario, contrato de trabajo, limitación de la libertad contractual, relación de trabajo), Derecho del trabajo (previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales), Derecho del trabajo (sindicatos profesionales, convenios colectivos de condiciones de trabajo, conflictos y conciliación y arbitraje).*

Lo que interesa de la relación que queda reseñada es que proporciona una completa visión de los temas que integran esta rama del Derecho, sin que importe dilucidar si algunos de los temas incluidos en uno de los grupos hubiesen tenido mejor cabida en otro. En lo que desde luego la doctrina discrepa es en la determinación de si la previsión social corresponde al Derecho laboral incluidos en uno de los grupos hubiese tenido mejor cabida en otro. En lo que desde luego la doctrina discrepa es en la determinación de si la previsión social corresponde al Derecho Laboral o si es una disciplina autónoma”. (Ossorio, 2005)

Para el jurista Manuel Ossorio, quien en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, expresa que el derecho laboral trae consigo los siguientes beneficios previsión social, jubilaciones y pensiones, vacaciones pagadas, descanso semanal, empleo del tiempo libre, reparación de accidentes y enfermedades profesionales, que es una relación bilateral entre empleador y trabajador.

Trabajador. - *“Según el Diccionario de la Academia se llama así la persona que trabaja. / También, sinónimo de obrero y de jornalero. / En el Derecho del Trabajo es uno de sus sujetos / Se conoce como trabajador a la persona que realiza una acción de manera física o intelectual con el propósito de dar un servicio bajo disposiciones impuestas por otra persona, sea esta natural o jurídica, denominada empleador, a cambio de una compensación económica justa conforme a las funciones que desempeñe el trabajador en su área asignada para el trabajo, teniendo como finalidad generar ingresos y poder satisfacer las necesidades básicas del mismo trabajador y de su familia. (Ossorio, 2005).*

Para el jurista Manuel Ossorio, quien en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, expresa que el trabajador forma parte de la nómina del empleador, es quien aporta a través de una acción física o intelectual con el propósito de realizar un servicio bajo disposiciones impuestas por otra persona (empleador).

Despido. - *1. m. Acción y efecto de despedir o despedirse. 2. m. Decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que lo unía a un empleado. 3. m. Indemnización o finiquito que recibe el trabajador despedido. (RAE, 2021)*

La Real Academia de la Lengua define el despido como la terminación de la relación laboral entre empleador y trabajador.

Sindicato. - *Usualmente se identifica a una organización de trabajadores legalmente organizada y aprobada por la autoridad de trabajo, cuya finalidad se pretende sea defender los derechos de los trabajadores en general y mejorar las condiciones de vida de sus agremiados. Existen tres tipos de organizaciones de trabajadores: Sindicatos de*

Trabajadores, Comités de Empresa y Asociaciones de Empleados. Los Sindicatos y Asociaciones difieren entre sí principalmente por su nombre, siendo que el primero usualmente se identifica con obreros y la segunda con empleados cuyos servicios prevalece el esfuerzo intelectual sobre el físico, pero en esencia son el mismo tipo de organización. El Comité de empresa difiere de las otras asociaciones en sus requisitos de constitución. (Soto, 2017)

Para el Jurista Javier Salvador Soto, el comité de trabajadores es una agrupación entre trabajadores aprobada por la autoridad de trabajo (Ministerio del Trabajo), cuyo objetivo es defender los derechos de los trabajadores en general y mejorar las condiciones de vida de cada uno de sus agremiados.

Estabilidad Laboral.- *La estabilidad laboral es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley.*

La causa de la estabilidad laboral se sustenta en el principio de continuidad que se deriva del principio protector; es decir, se pretende que el contrato de trabajo tenga la mayor duración posible a favor del trabajador.

Nuestra Constitución prevé que la “Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. En consecuencia, la Constitución ha delegado o remitido a la ley la determinación del tipo de protección que debe existir ante un despido arbitrario. En nuestro ordenamiento no existe un régimen expreso de estabilidad laboral absoluta establecido en la Constitución; sin embargo, sobre este punto nos referiremos más adelante a la posición del TC sobre los despidos en nuestro sistema jurídico y la tutela que les ha brindado este organismo. (Gaceta Laboral, 2016)

La estabilidad laboral, es la pretensión de cada trabajador, tiene como objetivo la protección contra el despido arbitrario de los trabajadores por parte de los empleadores; esta se sustenta en el principio de continuidad, el cual es un principio protector que busca que la relación laboral sea lo más duradera posible.

MARCO LEGAL

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

“Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas.

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo, toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo”. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“Art. 327.- La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa.

Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos.

El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria.

El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Lo que el empleador deba a las trabajadoras y trabajadores, por cualquier concepto, constituye crédito privilegiado de primera clase, con preferencia aun a los hipotecarios.

Para el pago de indemnizaciones, la remuneración comprende todo lo que perciba la persona trabajadora en dinero, en servicios o en especies, inclusive lo que reciba por los trabajos extraordinarios y suplementarios, a destajo, comisiones, participación en beneficios o cualquier otra retribución que tenga carácter normal. Se exceptuarán el porcentaje legal de utilidades, los viáticos o subsidios ocasionales y las remuneraciones adicionales.

Las personas trabajadoras del sector privado tienen derecho a participar de las utilidades líquidas de las empresas, de acuerdo con la ley. La ley fijará los límites de esa participación en las empresas de explotación de recursos no renovables. En las empresas en las cuales el Estado tenga participación mayoritaria, no habrá pago de utilidades. Todo fraude o falsedad en la declaración de utilidades que perjudique este derecho se sancionará por la ley.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

“Art. 330.- Se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad. El Estado y los empleadores implementarán servicios sociales y de ayuda especial para facilitar su actividad. Se prohíbe disminuir la remuneración del trabajador con discapacidad por cualquier circunstancia relativa a su condición.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

La Constitución de la República del Ecuador, contempla el derecho del trabajo de forma individual y colectiva, en virtud de los instrumentos internacionales ratificados y al regirse a la Organización Internacional de Trabajo. Estos derechos y amparos que están en compromiso de servir el Estado, al gremio obrero ecuatoriano, así lo establecen el artículo 33 de la Constitución de la República que manifiesta que el Trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía, asimismo, el artículo 34 de la misma norma que trata sobre la Seguridad Social e indica que es un derecho irrenunciable de todas las personas y será deber y responsabilidad primordial del Estado. Consecuentemente, desde el artículo 325 hasta el artículo 333 manifiestan las formas de trabajo, su retribución, las garantías que el Estado debe cumplir a cada trabajador, y las reglas y principios que preside la relación laboral.

CÓDIGO DE TRABAJO

La normativa laboral ingresa en el campo público y por lo tanto es vinculante para la parte empleadora y trabajadora afectada, y como ya hemos señalado esta busca fundir efectos iguales para ambas partes y compensar al trabajador que ha sido vulnerado. Es en esta línea, que se diferencian de otros contratos de materia civil, pues los derechos que producen los contratos de trabajo son de carácter irrenunciables.

“Art. 195.1.- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz.- Se considerara ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad en razón del principio de inamovilidad que las ampara.

Las mismas reglas sobre la ineficacia del despido serán aplicables a los dirigentes sindicales en cumplimiento de sus funciones por el plazo establecido en el artículo 187”. (Código de Trabajo, 2005)

El empleador, sea persona natural o jurídica no puede pactar en el contrato individual condiciones o requerimientos menores a los que el Código de Trabajo le asegura al trabajador, es decir, que no puede dilucidar los términos del contrato en detrimento de los derechos y beneficios del trabajador. Al contrario, si en el contrato individual pactado demanda mayores beneficios o condiciones laborales que los que establece la normativa, entonces se debe cumplir los lineamientos de dicho contrato. Es decir, que si un individuo renuncia a sus beneficios sociales, esto no puede ser ejecutado ya que la ley prevé la respectiva seguridad social obligatoria, sin embargo si el empleador le estima un salario superior al límite este puede ser aplicado, ya que la finalidad del derecho del trabajo y por tanto de su normativa, es garantizar la estabilidad y mejora del contexto de la clase obrera.

“Art. 172.- el empleador podrá dar por terminado el contrato de trabajo, previo visto bueno, en los siguientes casos:

- 1. Inasistencia injustificada por más de 3 días sin una razón válida.*
- 2. Incumplimiento de la normativa interna de la institución en la que se labora.*
- 3. Comportamientos inmorales dentro del área laboral.*
- 4. Expresiones despectivas (injurias) dirigidas al empleador u otro pariente.*
- 5. Mal desempeño laboral.*
- 6. Por haber iniciado una acción hacia el empleador sin fundamento legal o fáctico.*
- 7. Incumplimiento de las reglas médicas y de higiene, sin justificación válida”. (Código de Trabajo, 2005)*

LEY ORGANICA DE DISCAPACIDADES

“Artículo 51.- Estabilidad laboral.- Las personas con discapacidad, deficiencia o condición discapacitante gozarán de estabilidad especial en el trabajo.

En el caso de despido injustificado de una persona con discapacidad o de quien tuviere a su cargo la manutención de la persona con discapacidad, deberá ser indemnizada con

un valor equivalente a dieciocho (18) meses de la mejor remuneración, adicionalmente de la indemnización legal correspondiente.

Las personas que adquieran una discapacidad en su vida laboral, por caso fortuito o por enfermedad sobreviniente, tienen derecho a su rehabilitación, readaptación, capacitación, reubicación o reinserción, de conformidad con la Ley.

Además, para la supresión de puestos no se considerarán los que ocupen las personas con discapacidad o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, pareja en unión de hecho o progenitor con discapacidad, debidamente certificado por la autoridad sanitaria nacional”. (Asamblea Nacional, 2012)

La estabilidad laboral es fundamental en todo ser humano y más si se trata de una persona con discapacidad la estabilidad ayuda a fortalecer sus capacidades en el trabajo Este articulado hace referencia a la estabilidad laboral de una persona que padece discapacidad, el hecho de que una persona que padece de discapacidad goce de estabilidad laboral ayuda al fortalecimiento de sus capacidades en su área de trabajo; además, cabe destacar que si pierde este derecho o beneficio es difícil que pueda volverse a insertar en un área diferente o en una nueva empresa ya que se acostumbran a realizar cierta actividad de acuerdo a sus capacidades motrices y no están en capacidad de adquirir cualquier trabajo, y tomando en consideración la escases de fuentes de trabajo para estas personas es preciso determinar que si no se garantiza la estabilidad debe aplicarse sanciones drásticas para las personas o empresas que no cumplen con la ley violentando los derechos de las personas con discapacidad.

LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO

El 22 de junio del 2020 la Asamblea Nacional decide pronunciarse a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, para explicar de forma más pormenorizada todos los asuntos que con la pandemia necesariamente debían recibir una regulación legal distinta.

“Art. 1.- Objeto.- La presente Ley tiene por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria

ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo”. (Ley de Apoyo Humanitario, 2020)

“Art. 2.- Ámbito de aplicación de la Ley.- Las disposiciones de la presente Ley son de orden público, de aplicación y observancia obligatoria en todo el territorio nacional, tanto en el ámbito público como privado, y por parte de las personas naturales o jurídicas a las que se refiere esta Ley”. (Ley de Apoyo Humanitario, 2020)

A continuación, señalamos los puntos más relevantes de esta ley en materia laboral.

- Medidas Solidarias para el Bienestar Social y la Reactivación Productiva
- Ampliación de cobertura por 60 días del IESS
- Reducción de la Jornada Laboral
- Implementación de los contratos Emergentes

DECRETO EJECUTIVO N° 1017

Con el Decreto N° 1017 el Presidente de la República *anuncia oficialmente un estado de excepción con una duración de 60 días; de sus mandatos en dicho documento se desprende la limitación de la libre circulación en todo el territorio nacional; por ello, suspende el ejercicio del derecho de tránsito y las asociaciones y reuniones con el fin de precautelar la vida y salud ecuatoriana, pues la cuarentena comunitaria en sus inicios era la mejor vía para su control.* (Presidencia de la República de Ecuador, 2020)

Es en este sentido que el Presidente del Ecuador de esa época, Lcdo. Lenin Moreno se acoge al principio de desconcentración e indica que el Comité de Operaciones de Emergencia Nacional, a quien para efectos de este estudio se le denominará (COE) y demás Comités según cada Gobierno Autónomo Descentralizado, a quien para efectos de este estudio se le denominará (GAD), órganos que serán los encargados de señalar las pautas para esgrimir los lineamientos en el cumplimiento de las disposiciones gubernamentales. Adicional a ello, se posibilitan las restricciones cuando exista extrema

necesidad de garantizar la salud y derechos de los más vulnerables durante la pandemia de COVID – 19.

En el contexto laboral público y privado el Ejecutivo suspende la asistencia presencial y promueve la práctica del teletrabajo y estimula al COE a determinar las directrices para que la ciudadanía comprenda esta nueva modalidad. De forma precisa, indica que existen ciertos sectores de la sociedad que requieren la jornada laboral presencial, por tanto, ellos están facultados para movilizarse y trabajar directamente, entre ellos tenemos: los que desempeñan funciones de abastecimiento de servicios públicos esenciales como seguridad, aeropuerto, terminales, víveres y sectores estratégicos. Asimismo, se faculta la activación del servicio de telecomunicaciones, servicio alimenticio a domicilio y todas las redes de racionamiento de alimentos, como los mercados, bodegas, centros de almacenamiento. (Presidencia de la República de Ecuador, 2020)

ACUERDO MINISTERIAL N° 076-2020

El 12 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo, a través de su representante Andrés Madero Poveda, declara la adopción del teletrabajo como una nueva técnica para garantizar la continuidad del trabajo, pero a su vez garantizar la salud de quienes desarrollan actividades en el sector público y privado.

“El Ministerio del Trabajo define al trabajo emergente como aquella prestación de servicio de carácter no presencial en jornadas ordinarias o especiales de trabajo, mediante la cual el trabajador dependiente o servidor público ejecuta sus actividades fuera de las instalaciones de las que habitualmente desarrolla sus actividades laborales; indicando que lo único que modifica el teletrabajo es la ubicación exacta, pues las actividades seguirían siendo las mismas”. (Ministerio de Trabajo, 2020)

“El teletrabajo fue implementado durante la pandemia de COVID – 19, durante el estado de emergencia, dejando la situación de la siguiente manera:

** Quien ocupe el cargo de jefe o autoridad, delegará que sus empleados trabajen fuera de su habitual localización u oficina.*

** Debe existir una autoridad superior que fiscalice y monitoree las actividades de teletrabajo.*

** El teletrabajador asume la responsabilidad por las herramientas e información confidencial otorgada para sus funciones.*

** La implementación del teletrabajo emergente va dirigido a servidores públicos y trabajadores privados a los que se encuentran obligados a confinamiento.*

** Respecto al teletrabajo público, hacen una regulación especial, pues señalan un correo donde se debe enviar la información de quienes se adhieren a esa modalidad y para los empleados públicos mediante el registro en el sistema único de trabajo (SUT).*

** Finalmente se estipula las causas de terminación laboral: finalización de la declaratoria de emergencia y acuerdo entre trabajador y empleador. (Ministerio de Trabajo, 2020)*

ACUERDO MINISTERIAL N° 077-2020

El 15 de marzo de 2020 el Ministerio de Trabajo, a través de su máxima autoridad Andrés Madero Poveda emitió las directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria. En ese sentido, se permite que el empleador aplique las modificaciones que crea necesario, siempre en apego a la ley y los acuerdos suscritos.

Mientras dure la emergencia sanitaria de seis meses y renovables hasta seis meses más por una sola vez, podrá acordarse la disminución de las horas de trabajo respetando lo previsto en el Art. 47 del Código de Trabajo. En caso de efectuarse el recorte de la jornada debe registrarse en el sistema ya aludido en el acuerdo precedente y el Director Regional deberá autorizarlo electrónicamente y posterior a ellos deberá seguir con su control. (Ministerio de Trabajo, 2020)

Como parte de las modificaciones del Ministerio, se posibilita el trabajo los fines de semana siempre que no se exceda ni altere lo establecido en la Ley laboral, sobre la jornada máxima; y en los casos donde son necesarias las actividades presenciales, el

empleador podrá suspender la relación laboral, más no finalizarla sin razón legal. (Ministerio de Trabajo, 2020)

Una vez declarada la finalización de emergencia sanitaria, se podrá iniciar la recuperación de jornada laboral, las cuales eran hasta tres horas diarias de los días subsiguientes a la activación de las actividades, y hasta cuatro horas los días sábados. Y para quienes no trabajaron debían recuperar ese tiempo, y en el caso de haber recibido su remuneración tenía que cumplir con las horas respectivas al pago y si no se acogían al horario de recuperación no percibirían remuneración.

Por otro lado, la recuperación no se efectuaba si los empleados fueron requeridos durante la emergencia, aun cuando no pudieron realizar sus funciones. La reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral podía terminar al igual que en el acuerdo antedicho, por acuerdo de partes o por finalización de la emergencia sanitaria. (Ministerio de Trabajo, 2020)

ACUERDO MINISTERIAL N° 081-2020

El 10 de abril de 2020 Andrés Madero Poveda, Ministro del Trabajo emite un acuerdo que reforma el acuerdo 135-2017, y en su parte pertinente expresa:

“Cuando al empleador, en razón de la emergencia sanitaria declarada no le sea posible utilizar los mecanismos establecidos en la normativa vigente para realizar el pago de las liquidaciones que ya estuviesen debidamente autorizadas por el inspector de trabajo y/o el pago de multas, podrá efectuar dichos pagos a través de transferencia bancaria con los datos que el Ministerio de Trabajo pondrá a disposición de la ciudadanía a través del portal www.trabajo.gob.ec”. (Mministerio de Trabajaio, 2020)

“El comprobante de la transacción bancaria será un documento válido para demostrar el pago de los valores correspondientes al acta de finiquito; debiendo notificar la transferencia al correo electrónico liquidaciones@trabajo.gob.ec.” (Ministerio de Trabajo, 2020)

Si el empleador alegaba la terminación laboral, con respaldo al artículo 169 # 6, debía registrarla dentro de las 24 horas siguientes en el Sistema Único de Trabajo (SUT), la que

debe estar sustentada con información validable, de no hacerlo recibirían su respectiva sanción, de conformidad el artículo 7 del mandato constituyente 8, además de la notificación de culminación del contrato individual de trabajo al trabajador. Con toda la documentación, se supone que el Ministerio de trabajo evalúa y verifica que se respeten los derechos de los trabajadores. (Ministerio de Trabajo, 2020)

Las empresas que se acojan al artículo 169, numeral 6 por fuerza mayor o caso fortuito, del Código del Trabajo vigente para despedir a sus trabajadores deben registrar esta información en el Sistema Único de Trabajo junto con los fundamentos que sustenten dicha terminación de contratos, según consta en el Acuerdo Ministerial MDT2020-081 emitido el 10 de abril del 2020.

Lastimosamente, el Acuerdo Ministerial no explica sobre en qué circunstancias aplica la causal y ahí estriba la problemática del uso indiscriminado de esta figura por empleadores apremiados por la falta de liquidez de sus empresas, fruto de la profunda recesión económica producida por el COVID-19.

CAPÍTULO III

3.1 MARCO METODOLÓGICO

En cuanto a los métodos de investigación, corresponde al análisis que se realiza para convertir los datos en información relevante y oportuna previo a las conclusiones, para el tratamiento de la problemática, se emplean los siguientes métodos:

MÉTODO DEDUCTIVO.-Con este método se busca obtener indicios importantes sobre la mala aplicación y vulneración de los derechos de las personas inmersas como grupos de atención prioritarias vulnerable; así como la importancia de una reforma al artículo 195,1 del Código de Trabajo, con la finalidad de incluir a las personas con discapacidad, para que pueden acogerse al beneficio del reintegro por la declaratoria de despido ineficaz, obteniendo una aplicación que sea obligatoria en la legislación laboral ecuatoriana, a través de los cuales llegaremos a la obtención de las conclusiones de nuestro tema.

METODO INDUCTIVO.-Este método busca el razonamiento lógico de los hechos, los cuales se obtendrán a partir de casos o hechos particulares, hasta elevarse a conocimientos generales. El mismo permite la comprobación de la hipótesis, a través de la investigación de leyes científicas, y las demostraciones de las mismas.

“Este permite establecer o presentar un concepto general sobre el tratamiento de la problemática, porque toma referencia de escenarios particulares que ocasionan el problema; el resultado obtenido es determinar un patrón de comportamiento que

ayude a generar un concepto o una ley que mitigue la problemática” (Palella & & Martins, 2006)

Una vez definidos los conceptos de cada uno de los métodos que vamos a utilizar para el desarrollo de nuestra tesis, la finalidad de nuestra investigación será obtener, conocer, analizar y concluir la investigación de nuestro tema de tesis de manera conjunta con los conocimientos científicos y jurídicos de los diferentes profesionales, usuarios de las instituciones públicas quienes han hecho uso de las herramientas alternativas de solución de conflictos en materia laboral.

Es necesario examinar la existencia de la aplicación de los diferentes métodos analíticos, sintéticos y descriptivos con la finalidad de facilitar la comprensión de los diferentes aspectos relevantes de nuestra investigación durante el desarrollo de la misma.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La investigación en cuanto a ser considerada como un acercamiento de naturaleza científica al problema, por el hecho de que aún no ha sido implementado, estudiado y sus condiciones no se han determinado será **EXPLORATORIA**.

Nuestra investigación por ser dirigida a la descripción de los diferentes componentes que la hacen existente dentro de una determinada norma jurídica; aun cuando la misma no está regulada como tal en la norma; será **DESCRIPTIVA**.

Esta investigación tiene como finalidad buscar la relación entre diferentes conceptos o variables, por ello es **CORRELACIONAL**.

Esta investigación tiene una relación causal por el hecho de avanzar a más de una simple descripción o acercamiento al problema que se trata, esta busca las causas y consecuencias de la problemática; por ello es **EXPLICATIVA**.

Por la relación del tiempo, el cual será el periodo 2020 - 2021 mismo en el cual se desenvolverá la investigación, esta será **SINCRÓNICA**.

3.3 ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN

Dentro de nuestra investigación vamos a enfocarnos en la naturaleza de la misma, ya que se recaudará datos e información para dar respuesta a la problemática hallada en el inicio de nuestro proyecto.

En nuestro proyecto de tesis aplicaremos un enfoque cuantitativo.

CUANTITATIVO. – dentro de nuestro campo de investigación he obtenido abundante información cuantitativa referente a la existencia de casos resueltos a través de mediación en el Ministerio de Trabajo y de las mismas en las unidades judiciales en materia laboral.

3.4 TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo absoluto de nuestro proyecto de tesis se utilizará diversas técnicas de investigación con la finalidad de obtener una mejor comprensión de nuestro tema, los cuales enumerare a continuación.

TÉCNICA DE DIÁLOGO.-Esta tiene por objetivo conseguir una interrelación con aquellos que tienen un amplio conocimiento en el tema sean estos en nuestro caso profesionales en jurisprudencia, mismos con los cuales tendremos un breve dialogo que nos permitiría tener una visión más amplia de nuestro tema.

Mediante esta técnica, hemos obtenido información de vital importancia con relación directa al tema de nuestra tesis, misma que ha realizado un aporte bastante significativo para el desarrollo de nuestras conclusiones y recomendaciones que han contribuido con plantear una mejor propuesta legal en nuestro proyecto.

TÉCNICA DE ENCUESTA.- Está técnica consiste en la elaboración de un pequeño formulario compuesto por 10 preguntas, las mismas que van dirigidas a los profesionales del derecho en el libre ejercicio, con la finalidad de recaudar información dirigida a nuestra área de estudio, que es en materia laboral, la cual será aplicada a una muestra determinada de nuestro universo.

TECNICA DE ENTREVISTA: Está técnica consiste en la elaboración de un pequeño formulario compuesto de 5 preguntas, en las que el entrevistado desarrolla la idea ajustándose a la formulación de la pregunta, las mismas que van dirigidas a los profesionales del derecho especializados en la materia laboral.

3.5 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.5.1.- POBLACIÓN.

La constitución numérica de mi universo de investigación está construida por los profesionales del derecho como son los Abogados del libre ejercicio acreditados debidamente por el Colegio de Abogados del Guayas, dentro de esta provincia, se encuentran registrados 17.258 abogados, de los cuales 14.548 pertenecen al Cantón Guayaquil.

Para lo cual aplicaremos las siguientes fórmulas:

Tabla 2

COMPOSICION	CANTIDAD	PARTICIPACION
Abogados del Cantón Guayaquil	14.548	84.3 %
Abogados de los demás cantones del Guayas	2.710	15.7%
Abogados de la Provincia del Guayas.	17.258	100%

Fuente: Consejo de la Judicatura del Guayas (2021) **Elaborado por:** Martinez, A. (2022).

3.5.2. MUESTRA

El tamaño de la muestra será verificable con la siguiente fórmula que se indicará a continuación:

3.5.2.1.- FÓRMULA PARA CALCULAR EL TAMAÑO DE LA MUESTRA

Para obtener el cálculo del tamaño de nuestra muestra se utilizará la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N\sigma^2Z^2}{(N-1)e^2 + \sigma^2Z^2}$$

Gráfico 1

Elaborado por: Martinez, A. (2022).

Significado de las variables usadas en la fórmula para el cálculo de la muestra:

n = el tamaño de la muestra.

N = tamaño de la población.

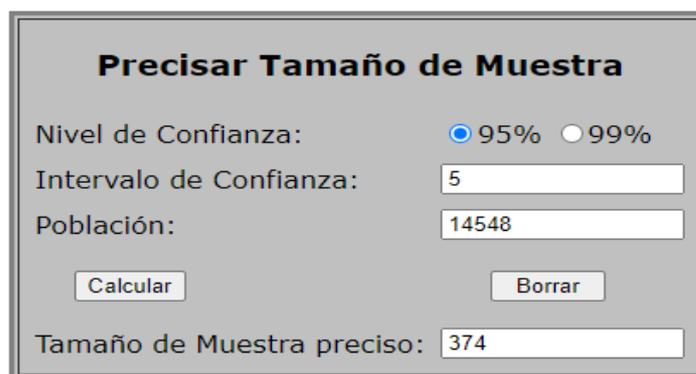
Z = Valor obtenido mediante niveles de confianza. Es un valor constante que, si no se tiene su valor, se lo toma en relación al 95% de confianza equivale a 1,96 (como más usual) o en relación al 99% de confianza equivale 2,58, valor que queda a criterio del investigador.

e = Límite aceptable de error muestra que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor que varía entre el 1% (0,01) y 9% (0,09), valor que queda a criterio del encuestador.

σ = Desviación estándar de la población que, generalmente cuando no se tiene su valor, suele utilizarse un valor constante de 0,5.

En uso de las técnicas e instrumentos de comunicación la tecnología nos permite acudir al cálculo en línea de la muestra como hemos procedido.

3.5.3.- TAMAÑO DE MUESTRA DE LA POBLACIÓN DE ABOGADOS



The image shows a web form titled "Precisar Tamaño de Muestra". It contains the following elements:

- Nivel de Confianza:** Two radio buttons, with "95%" selected and "99%" unselected.
- Intervalo de Confianza:** A text input field containing the number "5".
- Población:** A text input field containing the number "14548".
- Buttons:** Two buttons labeled "Calcular" and "Borrar".
- Tamaño de Muestra preciso:** A text input field containing the number "374".

Gráfico 2

Fuente: Página surveysoftware

El tamaño de la muestra que usaremos para definir cuantas encuestas haremos en este caso es el de 374.

3.6. ENCUESTA

MATRIZ DE ENCUESTA PARA ABOGADOS UNIVERSIDAD LAICA “VICENTE ROCAFUERTE” DE GUAYAQUIL

A = TOTALMENTE DE ACUERDO

C = EN DESACUERDO

B = DE ACUERDO

D = TOTALMENTE EN DESACUERDO

Tabla 3

N°	PREGUNTA	A	B	C	D
1	¿Está usted de acuerdo con los beneficios que se desprenden del despido ineficaz?				
2	¿Está usted de acuerdo con lo estipulado en el código de trabajo referente al despido ineficaz?				
3	¿Está usted de acuerdo con que la Pandemia COVID – 19 ha ocasionado el aumento de juicios por despido ineficaz en materia laboral dentro de las Unidades Judiciales?				
4	¿Está usted de acuerdo con que el despido ineficaz solo proteja a las mujeres embarazadas y a los dirigentes sindicales?				
5	¿Está usted de acuerdo en que se les reconozca como grupos vulnerables a las personas con discapacidad reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador?				
6	¿Está usted de acuerdo en que se vulnera los derechos de las personas con discapacidad al no poderse acoger a los beneficios contemplados por el despido ineficaz?				
7	¿Está usted de acuerdo que la vulneración de los derechos constitucionales y laborales de las personas con discapacidad se ven afectados al no poder acogerse al despido ineficaz?				
8	¿Está usted de acuerdo con que se incluya a las personas con discapacidad para que reciban los beneficios del despido ineficaz, con lo que se lograría la igualdad de derechos de los trabajadores en condición vulnerable?				
9	¿Está usted de acuerdo en que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de las personas con discapacidad, para garantizar el reconocimiento de sus derechos y la reivindicación de los mismos?				
10	Está usted de acuerdo que si se reforma el Código de Trabajo en su articulado 195.1, incluyendo a las personas con discapacidad, se lograría la igualdad de los derechos de los trabajadores que señala como beneficiarios del despido ineficaz la normativa actual.				

Elaborado: Martínez, A. (2022)

3.7 ENTREVISTA



MATRIZ DE ENTREVISTA PARA JUECES

UNIVERSIDAD LAICA “VICENTE ROCAFUERTE” DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

ENTREVISTAS APLICADA A LOS MEDIADORES CON FINES INVESTIGATIVOS.

OBJETIVO:

Analizar las condiciones que provoca la declaratoria de despido ineficaz en las personas con discapacidad aplicada durante la crisis sanitaria de COVID -19.

RESPONDER LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA PERSONAL

1.- ¿Considera usted que la pandemia por COVID – 19, ha cambiado la forma de laborar en nuestro país? ¿Por qué?

2.- ¿Considera usted que existió vulneración de derechos laborales durante la pandemia COVID - 19? ¿Por qué?

3.- ¿Considera usted que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de las personas con discapacidad, para garantizar el reconocimiento de sus derechos y la reivindicación de los mismos? ¿Por qué?

4.- Considera usted que si se reforma el Código de Trabajo en su artículo 195.1, incluyendo a las personas con discapacidad, se lograría la igualdad de derechos con los trabajadores que pueden acogerse al despido ineficaz en la normativa actual. ¿Por qué?

5.- Considera usted que incluir a las personas con discapacidad en el beneficio que reporta el despido ineficaz en relación a la mujer embarazada y a los dirigentes sindicales otorgándole derechos igualitarios a las personas con discapacidad. ¿Por qué?

NOMBRE: _____

DEPENDENCIA JUDICIAL: _____

3.8.- INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LOS ABOGADOS

PREGUNTA 1.- ¿Está usted de acuerdo con los beneficios que se desprenden del despido ineficaz?

Tabla 4

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	281	75 %
<i>B</i>	67	18 %
<i>C</i>	23	6 %
<i>D</i>	3	1 %
<i>TOTAL</i>	374	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio **Elaborado por:** Martínez, A. (2022)

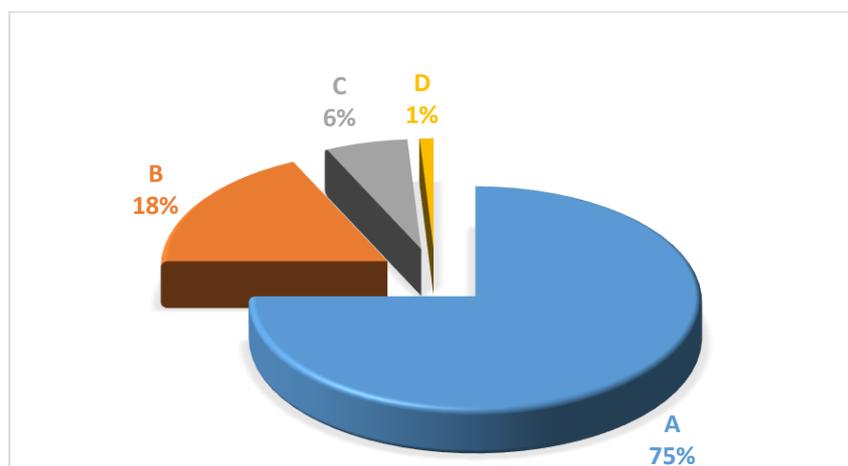


Gráfico 3

Fuente: Abogados en libre ejercicio **Elaborado por:** Martínez, A (2022)

ANÁLISIS. - En el grafico que antecede podemos apreciar que las encuestas realizadas a 374 abogados, el 75% de estos manifestaron que están totalmente de acuerdo, el 18% manifestó estar de acuerdo, y que, los beneficios que se desprenden del despido ineficaz garantizan el reintegro de los trabajadores, priorizando la estabilidad laboral de los mismos, el 6% en desacuerdo y el 1% totalmente en desacuerdo. Estos últimos porcentajes manifestaron su negativa por los resultados que se desprenden de la práctica como abogados en el libre ejercicio.

PREGUNTA 2.- ¿Está usted de acuerdo con lo estipulado en el código de trabajo referente al despido ineficaz?

Tabla 5

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	3	1 %
<i>B</i>	23	6 %
<i>C</i>	67	18 %
<i>D</i>	281	75 %
<i>TOTAL</i>	374	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio Elaborado por: Martinez, A. (2022)

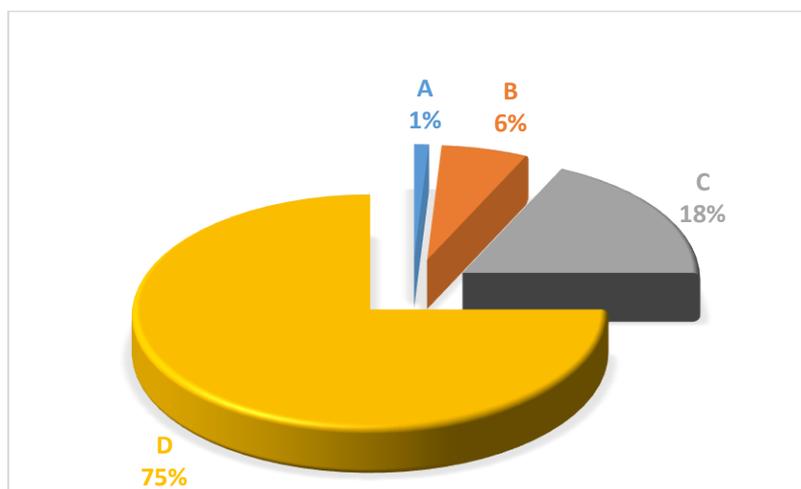


Gráfico 4

Fuente: Abogados en libre ejercicio Elaborado por: Martinez, A. (2022)

ANÁLISIS.- El 1% está totalmente de acuerdo con lo estipulado en el código de trabajo en referencia al despido ineficaz, el 6% está de acuerdo ya que les parece que lo estipulado en el código de trabajo es bastante completo y cubre las necesidades del trabajador mientras encuentra un nuevo trabajo; mientras que, el 18% está en desacuerdo y el 75% está en total desacuerdo, esto en virtud de que se podría garantizar mejores beneficios para los trabajadores, que los legisladores siempre deberían actuar en pro del gremio laboral.

PREGUNTA 3.- ¿Está usted de acuerdo con que la Pandemia COVID – 19 ha ocasionado el aumento de juicios por despido ineficaz en materia laboral dentro de las Unidades Judiciales?

Tabla 6

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
A	262	70 %
B	90	24 %
C	19	5 %
D	3	1 %
TOTAL	374	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio **Elaborado por:** Martinez, A. (2022)

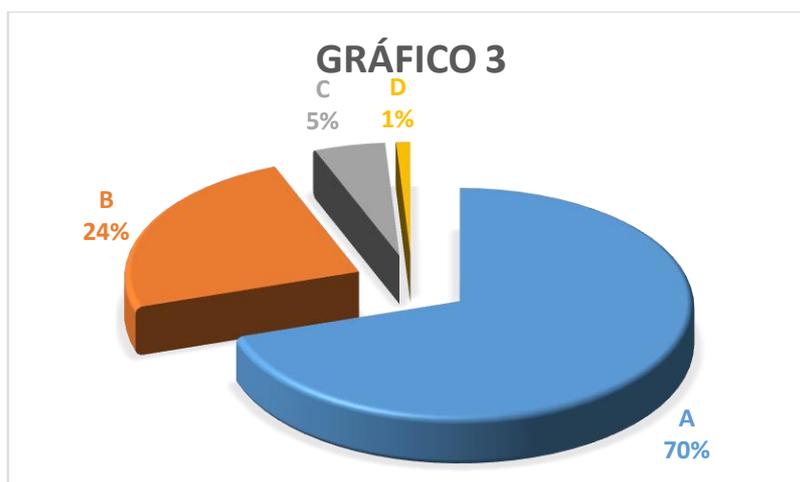


Gráfico 5

Fuente: Abogados en libre ejercicio **Elaborado por:** Martinez, A. (2022)

ANÁLISIS. - El resultado dentro de esta pregunta se aprecia con los siguientes datos, el 70% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la pandemia por COVID-19, ha incrementado los juicios en materia laboral, el 20% está de acuerdo con esta afirmación, han palpado la realidad a través de las demandas instauradas; mientras que el 5% está en desacuerdo y el 1% está totalmente en desacuerdo. Los dos últimos porcentajes contrarios manifestaron que los juicios patrocinados han sido por despidos intempestivos u otros que no tienen que ver con el despido ineficaz.

PREGUNTA 4.- ¿Está usted de acuerdo con que el despido ineficaz solo proteja a las mujeres embarazadas y gremios sindicales?

Tabla 7

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	3	1 %
<i>B</i>	19	5 %
<i>C</i>	90	24 %
<i>D</i>	262	70 %
<i>TOTAL</i>	374	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio **Elaborado por:** Martinez, A. (2022)

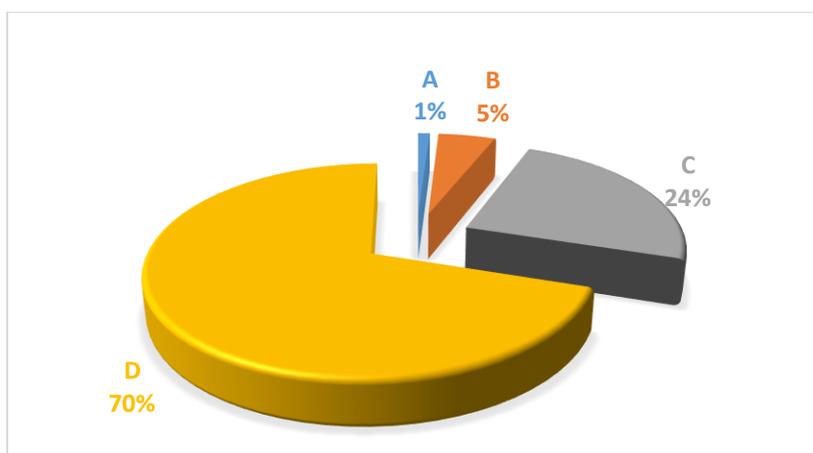


Gráfico 6

Fuente: Abogados en libre ejercicio **Elaborado por:** Martinez, A. (2022)

ANÁLISIS.- El 1% de los abogados en el libre ejercicio encuestados están totalmente de acuerdo con que en materia laboral el despido ineficaz proteja a las mujeres embarazadas y a los gremios sindicales; mientras que el 5% de los encuestados manifiestan estar de acuerdo, alegando que lo que busca el despido ineficaz es garantizar la estabilidad laboral de las mujeres embarazadas y de los gremios sindicales; mientras que el 24% y el 70% de los profesionales del derecho en el libre ejercicio, que hacen referencia al hecho de que existen más personas que necesitan de la protección y la garantía de la estabilidad laboral.

PREGUNTA 5.- ¿Está usted de acuerdo en que se les reconozca como grupos vulnerables a las personas con discapacidad reconocidos por la Constitución de la República del Ecuador?

Tabla 8

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	265	71 %
<i>B</i>	109	29 %
<i>C</i>	0	0 %
<i>D</i>	0	0 %
<i>TOTAL</i>	374	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio Elaborado por: Martínez, A. (2022)

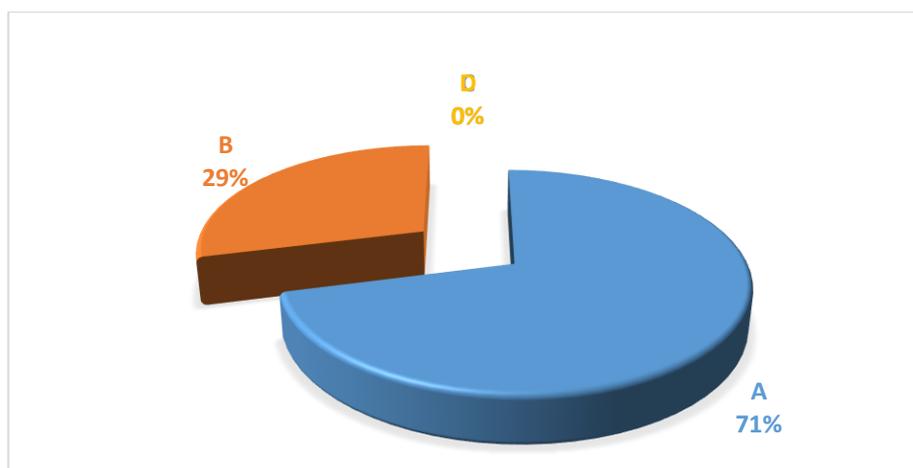


Gráfico 7

Fuente: Abogados en libre ejercicio Elaborado por: Martínez, A. (2022)

ANÁLISIS. - Los encuestados determinaron lo siguiente:

Al tener una población de abogados en el libre ejercicio como encuestados tienen conocimiento profundo sobre quiénes son los miembros que se encuentran en la constitución como grupos vulnerables, entre los que mencionaron a las personas adultas mayores y personas con discapacidad, quienes están reconocidos como miembros de los grupos vulnerables.

PREGUNTA 6.- ¿Está usted de acuerdo en que se vulnera los derechos de las personas con discapacidad al no poderse acoger a los beneficios contemplados por el despido ineficaz?

Tabla 9

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	262	70 %
<i>B</i>	90	24 %
<i>C</i>	19	5 %
<i>D</i>	3	1 %
<i>TOTAL</i>	374	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio **Elaborado por:** Martinez, A. (2022)

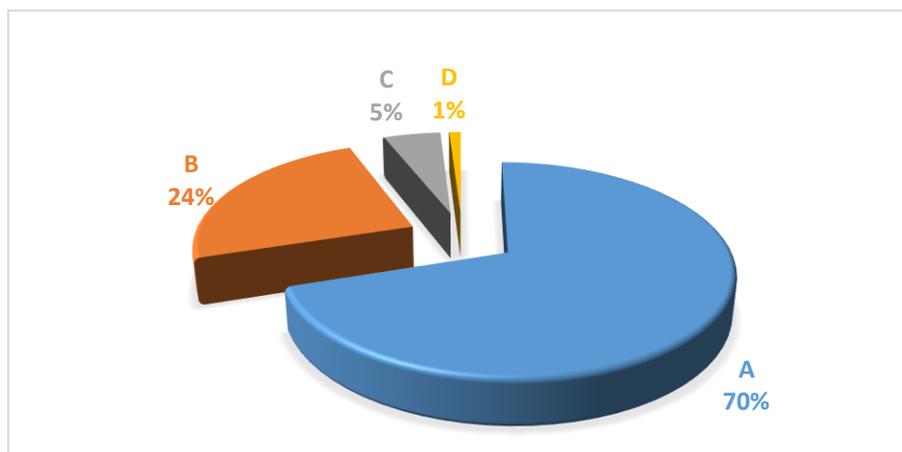


Gráfico 8

Fuente: Abogados en libre ejercicio **Elaborado por:** Martinez, A. (2022)

ANÁLISIS.-Del grupo encuestado, el 70% están totalmente de acuerdo, el 24% está de acuerdo, toda vez que manifiestan que se vulnera los derechos de las personas que pertenecen a los grupos vulnerables, explican que la finalidad del despido ineficaz es el reintegro de la persona despedida a su plaza de trabajo, por lo cual esta garantía no aplica para las personas que no están incluidas en aquellos que pueden acogerse a este beneficio; mientras el 5% y el 1% no están de acuerdo, pues manifiestan que el despido intempestivo garantiza una buena indemnización y para las personas discapacitadas existe los beneficios que otorga la ley de discapacidades.

PREGUNTA 7.- ¿Está usted de acuerdo que la vulneración de los derechos constitucionales y laborales de las personas con discapacidad se ven afectados al no poder acogerse al despido ineficaz?

Tabla 10

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	262	70 %
<i>B</i>	90	24 %
<i>C</i>	19	5 %
<i>D</i>	3	1 %
<i>TOTAL</i>	374	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio **Elaborado por:** Martinez, A. (2022)

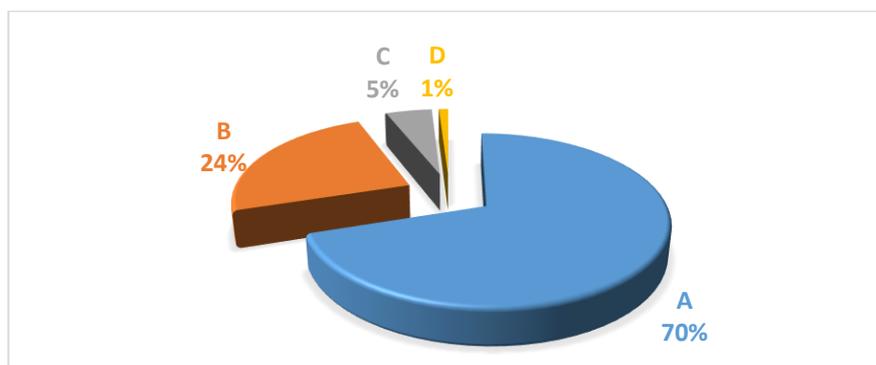


Gráfico 9

Fuente: Abogados en libre ejercicio **Elaborado por:** Martinez, A. (2022)

ANÁLISIS.- En esta pregunta podemos apreciar que el 70% de los abogados en el libre ejercicio que fueron encuestados manifiestan estar totalmente de acuerdo, el 24% estar de acuerdo en que los derechos de las personas que tienen discapacidad se ven vulnerados al no formar parte del despido ineficaz, institución que garantiza la estabilidad laboral, propiciando una desigualdad frente a las mujeres embarazadas que también se encuentran contempladas como miembros vulnerables; y frente a los gremios sindicales, estos que no se encuentran considerados como grupos vulnerables; mientras que el 5% y el 1% no están de acuerdo, pues manifiestan que el despido intempestivo garantiza una buena indemnización y para las personas discapacitadas existe los beneficios que otorga la ley de discapacidades.

PREGUNTA 8.- ¿Está usted de acuerdo con que se incluya a las personas con discapacidad para que reciban los beneficios del despido ineficaz, con lo que se lograría la igualdad de derechos de los trabajadores en condición vulnerable?

Tabla 11

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	262	70 %
<i>B</i>	90	24 %
<i>C</i>	19	5 %
<i>D</i>	3	1 %
<i>TOTAL</i>	374	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio **Elaborado por:** Martinez, A. (2022)

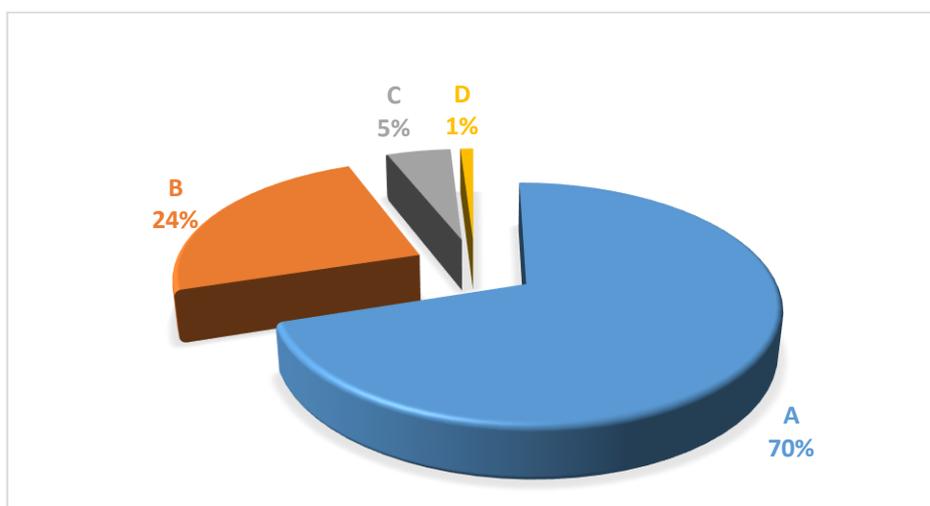


Gráfico 10

Fuente: Abogados en libre ejercicio **Elaborado por:** Martinez, A. (2022)

ANÁLISIS.- El 70% de los abogados encuestados está totalmente de acuerdo y el 24% está de acuerdo con que la inclusión de los grupos vulnerables disminuiría la disparidad de derechos en nuestro sistema judicial, aunque los encuestados hacen referencia a que no es una disparidad de derechos, esto en virtud de que los derechos de las personas discapacitadas se encuentran contemplados en otra normativa y que las personas de la tercera edad en su mayoría no se encuentran laborando; mientras que el 5% y el 1% se encuentran en desacuerdo esto en virtud de que en la práctica quien se acoge al despido ineficaz busca la indemnización económica.

PREGUNTA 9.- ¿Está usted de acuerdo en que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de las personas con discapacidad, para garantizar el reconocimiento de sus derechos y la reivindicación de los mismos?

Tabla 12

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	262	70 %
<i>B</i>	90	24 %
<i>C</i>	19	5 %
<i>D</i>	3	1 %
<i>TOTAL</i>	374	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio **Elaborado por:** Martinez, A. (2022)

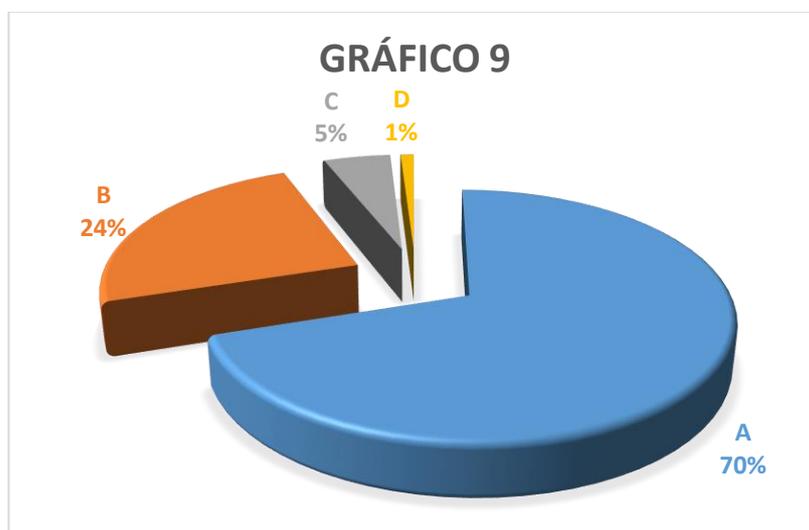


Gráfico 11

Fuente: Abogados en libre ejercicio **Elaborado por:** Martinez, A. (2022)

ANÁLISIS.- El 70% de los abogados en libre ejercicio están totalmente de acuerdo, el 24% está de acuerdo en que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de todos los trabajadores, si se garantiza la inclusión de todos miembros de los grupos vulnerables, evitando así la no inclusión de las personas vulnerables. El 5% está en desacuerdo y el 1% en total desacuerdo; manifestando que la práctica es muy diferente a la teoría y que la inclusión de las personas discapacitadas tiene su propia normativa.

PREGUNTA 10.-Está usted de acuerdo que si se reforma el Código de Trabajo en su articulado 195.1, incluyendo a las personas con discapacidad, se lograría la igualdad de los derechos de los trabajadores que señala como beneficiarios del despido ineficaz la normativa actual.

Tabla 13

<i>ALTERNATIVAS</i>	<i>DATOS</i>	<i>PORCENTAJES</i>
<i>A</i>	262	70 %
<i>B</i>	90	24 %
<i>C</i>	19	5 %
<i>D</i>	3	1 %
<i>TOTAL</i>	374	100%

Fuente: Abogados en libre ejercicio **Elaborado por:** Martinez, A. (2022)

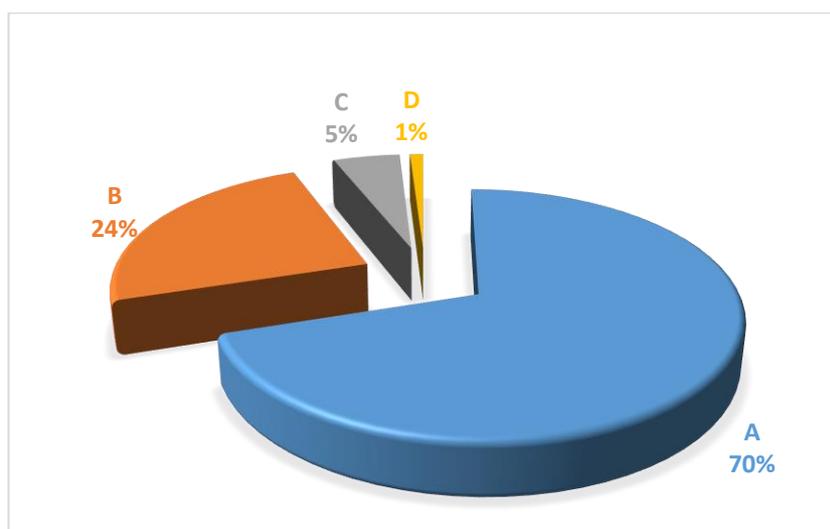


Gráfico 12

Fuente: Abogados en libre ejercicio **Elaborado por:** Martinez, A. (2022)

ANÁLISIS.-De la muestra encuestada el 70%, está totalmente de acuerdo, ya que se estaría dotando de igualdad de derechos a todos los grupos vulnerables contemplados en la constitución, el 24% se encuentra de acuerdo con este hecho en virtud de que se le garantizaría a las personas con discapacidad no solo una indemnización que la ley de discapacidades garantiza, sino que también se les garantiza la estabilidad laboral; mientras que el 5% y el 1% manifiestan que la mayoría de las personas que buscan se declare el despido ineficaz están atrás de la indemnización que el despido garantiza como beneficio.

3.9.- INTERPRETACIÓN DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS A JUECES

Entrevista al Ab. Marco Jirón Coronel

1.- ¿Considera usted que la pandemia por COVID – 19, ha cambiado la forma de laborar en nuestro país? ¿Por qué?

Sí, debido al cuidado de la salud y la vida se ha reforzado el trabajo no presencial o teletrabajo.

2.- ¿Considera usted que existió vulneración de derechos laborales durante la pandemia COVID - 19? ¿Por qué?

Sí, existieron muchos despidos intempestivos que se produjeron justamente por una falta de normativa y obviamente la incertidumbre de la duración de la pandemia.

3.- ¿Considera usted que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de las personas con discapacidad, para garantizar el reconocimiento de sus derechos y la reivindicación de los mismos? ¿Por qué?

Sí, porque se produce un refuerzo a su protección como persona que forma parte de un grupo vulnerable en cuanto a su estabilidad laboral.

4.- Considera usted que si se reforma el Código de Trabajo en su artículo 195.1, incluyendo a las personas con discapacidad, se lograría la igualdad de derechos con los trabajadores que pueden acogerse al despido ineficaz en la normativa actual. ¿Por qué?

Sí, pero reforzando que más que discapacidad no se esutaría dando un texto igual a las personas con discapacidad.

5.- Considera usted que incluir a las personas con discapacidad en el beneficio que reporta el despido ineficaz en relación a la mujer embarazada y a los dirigentes sindicales otorgándole derechos igualitarios a las personas con discapacidad. ¿Por qué?

Sí, incluir a las personas con discapacidad dentro de este proyecto dotaría a las personas con discapacidad de una protección reforzada en sus derechos, eliminando esa desigualdad que en la actualidad se contempla en el artículo 195.1 del código de trabajo.

Análisis de la Entrevista realizada al Ab. Marco Jirón Coronel

De la entrevista realizada al Ab. Marco Jirón Coronel, Juez de Sala Laboral de la Corte Provincial del Guayas, podemos apreciar que existió un incremento en la vulneración de derechos laborales de los trabajadores, que existió un aumento en las causas judiciales en materia laboral, lo cual se dio por la falta de normativa y la incertidumbre de la época que se vivía durante la pandemia por COVID – 19. De la misma manera podemos apreciar que el entrevistado, manifiesta que a través de la reforma que planteamos dotaría a las personas con discapacidad de una protección reforzada en sus derechos.

Entrevista a la Ab. Ivonne Núñez Figueroa

1.- ¿Considera usted que la pandemia por COVID – 19, ha cambiado la forma de laborar en nuestro país? ¿Por qué?

Sí, porque incorporó el teletrabajo que es un medio de relación laboral que no estaba tan desarrollada en la legislación ecuatoriana; sin embargo, por la pandemia pasó a tener una prelación frente a la presencialidad.

2.- ¿Considera usted que existió vulneración de derechos laborales durante la pandemia COVID - 19? ¿Por qué?

Sí, porque indiscriminadamente se utilizó el artículo 169 numeral 6 del código de trabajo, para dar por terminada las relaciones laborales por caso fortuito o fuerza mayor, esta causal contenida en el referido artículo es una causal de terminación legal y normativa, pero tiene aparejado el cese de las actividades económicas de la empresa, cosa que no sucedió en un gran número de desvinculación de las relaciones laborales por eso hubo un gran número de indiscriminación.

3.- ¿Usted que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de las personas con discapacidad, para garantizar el reconocimiento de sus derechos y la reivindicación de los mismos? ¿Por qué?

No, porque los beneficios indemnizatorios son superiores a los que establece el artículo 195.1 del código de trabajo.

4.- Considera usted que si se reforma el Código de Trabajo en su artículo 195.1, incluyendo a las personas con discapacidad, se lograría la igualdad de derechos con los trabajadores que pueden acogerse al despido ineficaz en la normativa actual. ¿Por qué?

No, porque las personas con discapacidad tienen una ley especial, no hay disparidad de derechos laborales se rigen por principios contenidos en el artículo 42 del código de trabajo y 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

5.- Considera usted que incluir a las personas con discapacidad en el beneficio que reporta el despido ineficaz en relación a la mujer embarazada y a los dirigentes sindicales otorgándole derechos igualitarios a las personas con discapacidad. ¿Por qué?

No, porque las personas que son contratadas por discapacidad son por norma obligatoria que es el 4% de su personal laboral tanto en empresas públicas como privadas.

Análisis de la Entrevista realizada a la Ab. Ivonne Núñez Figueroa

De la entrevista realizada a la Ab. Ivonne Núñez Figueroa, Jueza de la Sala Laboral de la Corte Provincial del Guayas, nos hace referencia al uso de la nueva herramienta utilizada por los empleadores, esta es el teletrabajo, lo cual permitía a cada trabajador desempeñar las funciones para las cuales fue contrato desde su hogar, claro que también nos comenta que no todos los trabajadores pueden acogerse al teletrabajo y en base a ello el empleador hizo uso del artículo 169 numeral 6 del código de trabajo, para desvincular a sus trabajadores; causal que tiene aparejada el cese de las actividades económicas de la empresa. De igual manera hace referencia a que la indemnización del trabajador con discapacidad contemplada en la Ley de Discapacidad es económicamente superior que la otorgada por el código de trabajo.

Entrevista al Ab. Rolando Colorado Aguirre

1.- ¿Considera usted que la pandemia por COVID – 19, ha cambiado la forma de laborar en nuestro país? ¿Por qué?

Sí, porque se ha incluido como forma de laborar el teletrabajo.

2.- ¿Considera usted que existió vulneración de derechos laborales durante la pandemia COVID - 19? ¿Por qué?

Sí, existe o no vulneración se determina dentro de un proceso.

3.- ¿Usted que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de las personas con discapacidad, para garantizar el reconocimiento de sus derechos y la reivindicación de los mismos? ¿Por qué?

Sería bueno que la Corte Constitucional se pronuncie realizando un test de discriminación.

4.- Considera usted que si se reforma el Código de Trabajo en su artículo 195.1, incluyendo a las personas con discapacidad, se lograría la igualdad de derechos con los trabajadores que pueden acogerse al despido ineficaz en la normativa actual. ¿Por qué?

Las respuestas a esta pregunta tiene relación a la tercera pregunta para poder hablar de disparidad de derechos laborales, entre más garantía tanto para los trabajadores en virtud del principio de igualdad de armas.

5.- Considera usted que incluir a las personas con discapacidad en el beneficio que reporta el despido ineficaz en relación a la mujer embarazada y a los dirigentes sindicales otorgándole derechos igualitarios a las personas con discapacidad. ¿Por qué?

Siempre se buscará el principio de igualdad material.

Análisis de la Entrevista realizada al Ab. Rolando Colorado Aguirre

De la entrevista realizada al Ab. Rolando Colorado Aguirre, Juez de Sala Laboral de la Corte Provincial del Guayas, hace referencia al incremento del teletrabajo como nueva forma de laborar, así como también manifiesta que siempre se buscará el principio de igualdad material, en virtud del principio de igualdad de armas.

Entrevista al Ab. Carlos Miguel Pinto Torres

1.- ¿Considera usted que la pandemia por COVID – 19, ha cambiado la forma de laborar en nuestro país? ¿Por qué?

Sí, porque de esa situación que vivimos a nivel mundial se aprovecharon muchas empresas para despedir a sus trabajadores a hostigarlos con horarios para que renuncien sin respetar la estabilidad de los trabajadores.

2.- ¿Considera usted que existió vulneración de derechos laborales durante la pandemia COVID - 19? ¿Por qué?

Sí, porque no se respeta lo que resolvió el presidente en sus decretos ejecutivos, tampoco se respetó los acuerdos ministeriales en los cuales tenían que basarse para permitir el trabajo a los trabajadores.

3.- ¿Usted que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de las personas con discapacidad, para garantizar el reconocimiento de sus derechos y la reivindicación de los mismos? ¿Por qué?

Si se puede mejorar en el sentido de igualdad de derechos considerando que la gente con discapacidad y mujeres embarazadas son personas vulnerables y los dirigentes sindicales no lo son.

4.- Considera usted que si se reforma el Código de Trabajo en su artículo 195.1, incluyendo a las personas con discapacidad, se lograría la igualdad de derechos con los trabajadores que pueden acogerse al despido ineficaz en la normativa actual. ¿Por qué?

Sí, se pondría a la par de las personas vulnerables y lo que garantiza el artículo 195.1, pero para eso se necesita reformar el código de trabajo y políticas de estado dispuestas a garantizar los derechos vulnerados.

5.- Considera usted que incluir a las personas con discapacidad en el beneficio que reporta el despido ineficaz en relación a la mujer embarazada y a los dirigentes sindicales otorgándole derechos igualitarios a las personas con discapacidad. ¿Por qué?

Sí ayudaría para ubicarlo con su grado de discapacidad en un puesto que pueda desempeñar por lo que esto que pueda desempeñar por los que esto no sea un obstáculo para el empresario o empleador.

Análisis de la Entrevista realizada al Ab. Carlos Miguel Pinto Torres

De la entrevista realizada al Ab. Carlos Miguel Pinto Torres, Juez de Sala Laboral de la Corte Provincial del Guayas, quien hace referencia a que muchos empleadores se aprovecharon de esta situación para despedir a sus trabajadores y para aquellos que quedaron hostigarlos con aumento de horarios y sobrecarga laboral hasta que renuncien sin respetar la estabilidad de los trabajadores. Consecuentemente nos manifiesta que se pondría a la par de las personas vulnerables y lo que garantiza el artículo 195.1, pero para eso se necesita reformar el código de trabajo y políticas de estado dispuestas a garantizar los derechos vulnerados.

Entrevista al Ab. Facter Cevallos Vélez

1.- ¿Considera usted qué la pandemia por COVID – 19, ha cambiado la forma de laborar en nuestro país? ¿Por qué?

Sí, a consecuencia de las diversas disposiciones tanto, mediante acuerdos ejecutivos y ministeriales que como consecuencia de la pandemia han generado alteraciones en el ámbito laboral ya sea por la reducción de jornada laboral que trajo como consecuencia la reducción de ingresos al trabajador y los despidos masivos que se generaron.

2.- ¿Considera usted que existió vulneración de derechos laborales durante la pandemia COVID - 19? ¿Por qué?

Sí, por cuanto los empleadores mal interpretaron la causal 6 del artículo 169 del código de trabajo que trajo como consecuencia la desocupación.

3.- ¿Usted que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de las personas con discapacidad, para garantizar el reconocimiento de sus derechos y la reivindicación de los mismos? ¿Por qué?

Considero que por tratarse de un grupo de personas vulnerables debería incorporarse a través de una reforma legal a las personas con discapacidad al amparo del despido ineficaz.

4.- Considera usted que si se reforma el Código de Trabajo en su artículo 195.1, incluyendo a las personas con discapacidad, se lograría la igualdad de derechos con los trabajadores que pueden acogerse al despido ineficaz en la normativa actual. ¿Por qué?

Considero que sí, a criterio personal los dirigentes sindicales tienen otros beneficios garantizados en la ley y contratación colectiva, por lo tanto, se debería preferir a las personas con discapacidad al beneficio del despido ineficaz que tiene como esencia la conservación de la fuente de trabajo.

5.- Considera usted que incluir a las personas con discapacidad en el beneficio que reporta el despido ineficaz en relación a la mujer embarazada y a los dirigentes sindicales otorgándole derechos igualitarios a las personas con discapacidad. ¿Por qué?

Por supuesto que sí, porque al amparo de la Constitución de Ecuador los grupos vulnerables, entre ellos quienes padecen de discapacidad merece la protección del Estado y consecuentemente la progresividad de sus derechos.

Análisis de la Entrevista realizada al Ab. Facter Cevallos Vélez

De la entrevista realizada al Ab. Facter Cevallos Vélez, Juez de la Unidad Judicial Laboral del Complejo de Florida de esta ciudad, podemos apreciar que este hace referencia al

incremento de la reducción de ingresos al trabajador y los despidos masivos que se generaron a raíz de la pandemia por el COVID- 19, considerando que por tratarse de un grupo de personas vulnerables debería incorporarse a través de una reforma legal a las personas con discapacidad al amparo del despido ineficaz, institución que tiene como esencia la conservación de la fuente de trabajo haciéndoles merecedores de la protección del Estado y consecuentemente la progresividad de sus derechos.

Tabla 14

ANALISIS GENERAL DE LAS ENTREVISTAS					
Pregunta	Dr. Jirón	Dra. Nuñez	Dr. Colorado	Dr. Pinto	Dr. Cevallos
1	Teletrabajo	Teletrabajo	Teletrabajo	Despidos	Despidos Masivos
2	Mal interpretación de las leyes.	Mal interpretación del art. 169 # 6 C.T.	Vulneración se determina dentro de un proceso.	Mal interpretación de las leyes.	Mal interpretación del art. 169 # 6 C.T.
3	Protección para las personas con discapacidad.	Ley de discapacidad con mejor beneficio.	Test de discriminación.	Igualdad de derechos.	Reforma legal.
4	Igualdad de derechos.	No hay disparidad de derechos.	Principio de igualdad de armas.	Congruencia en la normativa legal.	Beneficio para personas con discapacidad.

5	Protección reforzada.	Contratación conforme a la normativa	Principio de igualdad material.	Beneficio para personas con discapacidad.	Progresividad de derechos.
----------	-----------------------	--------------------------------------	---------------------------------	---	----------------------------

Fuente: Jueces de materia laboral **Elaborado por:** Martínez, A. (2022)

ANÁLISIS GENERAL DE LAS ENTREVISTAS

De las entrevistas realizadas a los jueces en materia laboral podemos apreciar lo siguiente:

En la primera pregunta que hace referencia al cambio en la forma de laborar que la pandemia de COVID-19, trajo consigo los entrevistados manifestaron que efectivamente la situación que vivimos a nivel mundial, ha traído consigo varios cambios como son la implementación del teletrabajo, claro que también consideran que hubo alteraciones en el ámbito laboral referente a la presencialidad.

En la segunda pregunta realizada a los entrevistados podemos apreciar, que cuatro de los cinco entrevistados manifiestan que existió vulneración de derechos en el ámbito laboral, que mal utilizaron el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo para dar por terminada las relaciones laborales por caso fortuito o fuerza mayor, cuando esta causal tiene aparejado el cese de las actividades económicas de la empresa, cosa que no sucedió en un gran número de desvinculaciones.

En la tercera pregunta que fue realizada a los entrevistados podemos apreciar, que tres de los jueces entrevistados manifiestan que efectivamente se lograría mejorar la reclamación de derechos en beneficio de los trabajadores en virtud de que las personas con discapacidad forman parte de los miembros de los grupos de atención prioritaria reconocidos por la Constitución; uno de los entrevistados hace referencia al hecho de la necesidad de que la Corte Constitucional se pronuncie realizando un test de discriminación, para así poder determinar si existe vulneración de derechos y cuáles son estos; mientras que otro de los entrevistados manifiesta que los beneficios indemnizatorios para las personas con discapacidad son superiores a los que establece el artículo 195.1 del código de trabajo.

En la cuarta pregunta que fue realizada a los entrevistados podemos apreciar, que tres de los entrevistados manifiestan que se pondría a la par de las personas vulnerables, en referencia al hecho de que estos gozarían del beneficio de la estabilidad laboral en comparación con las mujeres embarazadas; mientras que los dirigentes sindicales tienen otros beneficios garantizados en la ley y contratación colectiva; uno de los entrevistados refiere que entre más garantías se dé a los trabajadores sería mejor; mientras que el otro entrevistado refiere que las personas con discapacidad tienen una ley especial, no hay disparidad de derechos laborales se rigen por principios contenidos en el artículo 42 del código de trabajo y 326 de la Constitución de la República del Ecuador.

En la quinta pregunta que fue realizada a los entrevistados podemos apreciar, que tres de los entrevistados manifiestan que la reforma de este artículo dotaría de una mayor protección hacia las personas con discapacidad, lo cual eliminaría la desigualdad con respecto a las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia y consecuentemente este hecho aportaría a la progresividad de sus derechos, sin dejar de lado la igualdad material; mientras que uno de los entrevistados refiere que las personas que son contratadas por discapacidad son por norma obligatoria que es el 4% de su personal laboral tanto en empresas públicas como privadas.

CONCLUSIONES

Toda vez que hemos estudiado quienes son las personas que forman parte de los grupos vulnerables reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador; así como, la institución del despido ineficaz y los beneficios que esta reconoce a los trabajadores que pueden acogerse a ella, podemos concluir lo siguiente:

1.- De las entrevistas efectuadas a los jueces de la Corte Provincial, así como a los de la Unidad Judicial de trabajo podemos concluir de su respuesta con la de los encuestados (Abogados en el Libre Ejercicio), que tanto en la pregunta 1 de los entrevistados, como en la respuesta a la pregunta 3 de los encuestados podemos ver que la pandemia por COVID- 19, ha traído varios cambios en la forma de trabajar, implementando el teletrabajo.

2.- De la tercera respuesta dada por los entrevistados; así como, las respuestas de los encuestados en la pregunta 1 y 2 podemos concluir que las políticas públicas que reconocen y garantizan los derechos laborales, tienen por objetivo promover la protección de los derechos de todos los trabajadores, sin que exista discriminación entre los diversos grupos entre ellos los de atención prioritaria o en razón de la doble vulnerabilidad, así como se sabe quiénes gozan de los beneficios del despido ineficaz.

3.- De la cuarta respuesta dada por los entrevistados; así como, las respuestas de los encuestados en la pregunta 9 podemos concluir que la inserción de los trabajadores con discapacidad al amparo del objetivo principal, que es el reintegro a sus funciones que reconoce el artículo 195.1 del Código de Trabajo, promoverá la progresividad de derechos laborales e igualdad de derechos, referente a la estabilidad laboral, que en la actualidad goza la mujer embarazada, en período de lactancia y los dirigentes sindicales respecto del despido ineficaz. Con lo cual, estamos confirmando la hipótesis planteada en nuestra investigación.

4.- De la quinta respuesta dada por los entrevistados; así como, las respuestas de los encuestados en la pregunta 10 se puede desprender que es necesario que exista una reforma al artículo 195.1 del código de trabajo, para que las personas con discapacidad gocen del beneficio del reintegro a sus labores; y en caso de que no se declare mediante sentencia el despido ineficaz, el trabajador con discapacidad gozará de la indemnización

que le ampara el artículo 51 de la ley de discapacidades. De tal manera que se está dando cumplimiento al objetivo específico de nuestra investigación.

5.- La respuesta dada por los encuestados tanto en la pregunta 6 como en la 9, hacen referencia a nuestro objetivo general, en el que concluimos que las condiciones que provoca la declaratoria de despido ineficaz en las personas con discapacidad durante la crisis por COVID-19, permite que se reconozcan los derechos a las personas con discapacidad en lo relativo a los beneficios económicos que producen el reconocimiento producto de la declaratoria del despido ineficaz.

RECOMENDACIONES:

Toda vez que hemos estudiado quienes son las personas que forman parte de los grupos vulnerables reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador; así como, la institución del despido ineficaz y los beneficios que esta reconoce a los trabajadores que pueden acogerse a ella, podemos recomendar lo siguiente:

1.- De la primera conclusión se puede desprender que existe la necesidad de socializar las leyes ecuatorianas, sobre todo en materia laboral, estas en su mayoría son desconocidas por los trabajadores, razón por la cual en múltiples ocasiones aceptan la liquidación que le es proporcionada por el empleador, sin la oportunidad de solicitar lo que en legal y debida forma le corresponde de conformidad a la normativa ecuatoriana vigente; se deberá realizar charlas informativas sobre los derechos laborales que como trabajadores les asisten; charlas que deberán ser impartidas a través del Ministerio de Relaciones Laborales como mínimo una vez al año, estas charlas se coordinarán entre Ministerio de Relaciones Laborales y los Empleadores las mismas que serán obligatorias; con la socialización de la normativa laboral se podrá mejorar la reclamación de los haberes laborales y se garantizaría el trato justo y equitativo entre el trabajador y empleador.

2.- De la segunda conclusión podemos recomendar la necesidad de que el Ministerio de Salud y el Ministerio de Relaciones Laborales, en conjunto elaboren y actualicen de manera trimestral una base de datos que contenga identificada a las personas que padezcan de discapacidad y se encuentren laborando, para que el operador de justicia pueda solicitar esta base de datos para una mejor valoración de la situación y los hechos que se produzcan al momento que conoce del caso del despido de un trabajador; dicha base de datos servirá como prueba a favor del trabajador y como criterio de evaluación del caso a favor del juez para una mejor resolución.

3.- De la tercera y cuarta conclusión se puede recomendar que existe la necesidad de realizar una reforma al artículo 195.1 del código de trabajo, para que las personas con discapacidad gocen del beneficio del reintegro a sus labores; y en

caso de que estos no deseen el reintegro puedan gozar de la indemnización que el artículo 51 de la ley de discapacidades les concede.

4.- Considerando el resultado de la quinta conclusión, se aprecia que si se logra la reforma propuesta, según nuestro proyecto de investigación, se estaría logrando obtener la igualdad de los derechos y beneficios entre los trabajadores que se acogen al despido ineficaz; esto es, la mujer embarazada, en periodo de lactancia, los dirigentes sindicales y las personas con discapacidad.

PROPUESTA

Plantear un proyecto reformativo al artículo 195.1 del Código de Trabajo, que incluya a las personas con discapacidad para que gocen de los beneficios del despido ineficaz, lográndose la igualdad de derechos entre los trabajadores que se definen dentro de esta modalidad.

DESARROLLO DE LA PROPUESTA

CONSIDERANDO

Constituye los argumentos jurídicos en los que se basa la Propuesta de Ley es decir es el fundamento legal donde se sustenta las resoluciones a tomarse.

Que, el Ecuador es un Estado Constitucional de derechos y justicia social, democrática, soberana, independiente, unitaria, intercultural, plurinacional y laico, según lo determina el Art. 1 de la Constitución de la República del Ecuador;

Que, de conformidad con el numeral 5 del artículo 3 de la Constitución de la República del Ecuador, es deber primordial del Estado, planificar el desarrollo nacional, erradicar la pobreza, promover el desarrollo sustentable y la redistribución equitativa de los recursos y la riqueza, para acceder al buen vivir;

Que, según lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 85 de la Constitución de la República del Ecuador, las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad;

Que, el numeral 5 del artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador instituye que toda persona poseerá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Que, Un ambiente apropiado y propicio para el trabajo, al que hace referencia en el texto constitucional, debe poseer particularidades relevantes, tales como: Correcta iluminación, libre de ruido que llegue a perturbar; libre de humo, gases vapores con sustancias nocivas para la salud; con la apropiada infraestructura, que no establezca un peligro para los trabajadores; con maquinaria en ambientes óptimas de funcionalidad, cuyo manejo no establezca un peligro imperioso para el trabajador, un ambiente donde no exista el sexismo, o acoso por parte de sus compañeros o empleadores.

Que, es preciso garantizar el derecho a la salud del trabajador, en el ambiente laboral, este derecho se halla relacionado con el derecho a poseer una vida digna según menciona la constitución en el Sumak kawsay.

Que, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador establece que: *“El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”*.

Que, el artículo 4 del Código de Trabajo señala *“todos los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda cláusula en contrario”*

Que, el artículo 5 del Código de Trabajo establece que *“los funcionarios judiciales y administrativos están inexcusables a prestar a los trabajadores pertinente y debido amparo para la precaución y vigor de sus derechos”*.

Que, el numeral 6, del artículo 9, de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, dispone que es competencia de la Asamblea Nacional *“expedir, codificar, reformar y derogar las leyes, e interpretarlas con carácter generalmente obligatorio”*;

En ejercicio de las atribuciones que le faculta el numeral 6 del artículo 120 de la Constitución de la República del Ecuador donde la Asamblea Nacional tendrá la atribución de expedir, codificar, reformar y derogar leyes;

RESUELVE:

Artículo 1.- Modificar el articulado 195.1 del Código de Trabajo en los siguientes términos:

En el Código de Trabajo se implementara en el primer inciso del artículo 195.1 el siguiente contenido: **“así como a las personas con discapacidad,”**.

Y, se agregará un tercer inciso con el siguiente texto:

“El trabajador con discapacidad, que se acoja al despido ineficaz buscará el reintegro a su puesto de trabajo, en el caso que no se efectúe el reintegro del trabajador este gozará de la indemnización contemplada en el artículo 51 de la ley de discapacidades”.

Disposición final. - La presente Ley Reformatoria entrara en vigencia desde la fecha de su publicación en el registro oficial.

COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.- Dado y suscrito en la sede de la Asamblea Nacional.

Quito, a los 03 días del mes de marzo del 2022.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguado, A. S., Díaz, I. B., & Verdú, M. À. (20 de febrero de 2018). *Clínica de Barcelona*. Recuperado el 2021 de junio de 13, de Portal CLÍNICA:
<https://www.clinicbarcelona.org/asistencia/cuida-tu-salud/embarazo-y-parto/embarazo>
- Anonymous. (07 de Mayo de 2018). *NANOPDF.COM*. Recuperado el 23 de Junio de 2021, de PRINCIPIOS DEL DERECHO DE TRABAJO.:
https://nanopdf.com/download/14-principios-del-derecho-de-trabajo-los-principios-del_pdf
- Asamblea Nacional. (2012). *LEY ORGÁNICA DE DISCAPACIDADES*. Quito - Ecuador: Registro Oficial N° 796 .
- Asociados, A. G. (2020).
- Boscan, F. J. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. *Redalyc*, 7-8.
- Botija, E. P. (1947). *la Seguridad Social como Servicio Público en el marco de la política social*. Madrid - España: Universidad de Granada.
- Código de Trabajo. (2005). *Código de Trabajo*. Ecuador: Registro Oficial Suplemento 167.
- Código de Trabajo. (2005). *Código de Trabajo*. Quito - Ecuador: Registro Oficial.
- Código de Trabajo. (2012). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial.
- Constitución de la República . (1843). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito - Ecuador: Registro Oficial .
- Constitución de la República . (1851). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito - Ecuador: Rregistro Oficial.
- Constitución de la República . (1946). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito - Ecuador: Registro Oficial.

Constitución de la República . (1998). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito - Ecuador: Registro Oficial.

Constitución de la República. (1830). *Constitución de la República del Ecuador*. Riobamba - Ecuador: Registro Oficial.

Constitución de la República. (1835). *Constitución de la República del Ecuador*. Ambato - Ecuador: Registro Oficial.

Constitución de la República. (1884). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito - Ecuador: Registro Oficial.

Constitución de la República. (1897). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito - Ecuador: Registro Oficial.

Constitución de la República. (1906). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito - Ecuador: Registro Oficial.

Constitución de la República. (1929). *Constitución de la República del Ecuador*. Quito - Ecuador: Registro Oficial.

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

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

Chong Qui Toris, A. (04 de Mayo de 2015). *Derecho del Trabajo - Normativa Laboral Ecuatoriana*. Recuperado el 2021 de Mayo de 07

De la Cueva, L. (1980). *Estabilidad Laboral* . Mexico: Universidad Central del Este.

Diccionario Jurídico ESPASA. (2005). *Diccionario Jurídico ESPASA*. Madrid - España: ESPASA CALPE S.A.

El comercio. (agosto de 2020). *El Comercio*. Obtenido de <http://elcomercio.com>

Espinosa Serrano. (2015). *La estabilidad como principio en la Legislación Laboral*.

Gaceta Laboral. (15 de junio de 2016). *Gaceta Laboral*. Obtenido de <http://gacetalaboral.com/en-que-consiste-la-estabilidad-laboral/>

- Herrera & Briones. (2020).
- Hurtado, F., Velasco, M., & Tapia, J. (Agosto de 2020). *Observatorio Social del Ecuador*. Recuperado el 12 de Junio de 2021, de Observatorio Social del Ecuador.
- Katz, E. R. (1957). *La estabilidad en el empleo y otros estudios de derecho del trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Depalma.
- Ley de Apoyo Humanitario. (2020). *Ley de Apoyo Humanitario*. Ecuador: Registro Oficial.
- Ley de contrato de trabajo. (1976). Ley de contrato de trabajo. Buenos Aires, Argentina: Información Legislativa.
- Marin Boscan, F. J. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTTT. *Redalyc*, 5-6.
- Ministerio de Trabajo. (15 de marzo de 2020). *Acuerdo Ministerial N° 077-2020*. Obtenido de <http://www.ministeriodetrabajo.gob.ec>
- Ministerio de Trabajo. (12 de marzo de 2020). *Ministerio de Trabajo*. Obtenido de <http://www.ministeriodetrabajo.gob.ec>
- Ministerio de Trabajo. (10 de abril de 2020). *Acuerdo Ministerial N° 081-2020*. Obtenido de <http://www.ministeriodetrabajo.gob.ec>
- Moreno, I. G., & Hidalgo, M. (2013). *Internacional Society for Labour and Social Security Law (ISLSSL)*. Recuperado el 11 de MAYO de 2021, de <https://islssl.org/wpcontent/uploads/2013/01/Colombia-Moreno.pdf>
- Morocho, M. M. (1 de abril de 2019). *Derecho Ecuador*. Obtenido de <https://derechoecuador.com/despido-intempestivo/#:~:text=El%20despido%20intempestivo%20es%20la,por%20terminada%20la%20relaci%C3%B3n%20laboral>.
- OIT. (2015). *Organización Internacional de Trabajo*. Recuperado el 01 de junio de 2021, de <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

- Organización Mundial de la Salud. (18 de junio de 2020). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 11 de agosto de 2021, de <https://www.who.int/es>
- Organización Panamericana de la Salud. (noviembre de 2021). *Organización Panamericana de la Salud*. Obtenido de <https://www.paho.org/es/temas/discapacidad>
- Ossorio, M. (2005). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*. Guatemala: Datascan, S.A.
- Parella, S., & Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cualitativa*. Caracas, Venezuela: FEDUPEL.
- Presidencia de la República de Ecuador. (16 de marzo de 2020). *Plataforma Presidencial*. Obtenido de https://minka.presidencia.gob.ec/portal/usuarios_externos.jsf
- PROTOCOLO DE SAN SALVADOR. (1988). *PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR*. San Salvador: Departamento de Derecho Internacional - DEA.
- RAE. (3 de diciembre de 2021). *Real Academia Española*. Obtenido de <https://dle.rae.es/despido>
- Segovia, A. (2020).
- Soto, J. S. (1 de Diciembre de 2017). *PÉREZ BUSTAMANTE & PONCE*. Obtenido de <https://www.pbplaw.com/es/que-es-un-sindicato/>
- Urbina, A. T. (2008). *Ley federal del trabajo: comentarios, prontuario, jurisprudencia*. Mexico: Gaceta Digital de la UNAM.

ANEXOS



MATRIZ DE ENTREVISTA PARA JUECES

UNIVERSIDAD LAICA "VICENTE ROCAFUERTE" DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

ENTREVISTAS APLICADA A LOS MEDIADORES CON FINES INVESTIGATIVOS.

OBJETIVO:

Analizar la afectación causada por la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores cuando existe la declaratoria de despido ineficaz durante la crisis sanitaria de COVID-19 en la provincia del Guayas cantón Guayaquil.

RESPONDER LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA PERSONAL

1.- ¿Considera usted que la pandemia por COVID – 19, ha cambiado la forma de laborar en nuestro país? ¿Por qué?

Si, porque se ha incluido como forma de laborar el teletrabajo

2.- ¿Considera usted que existió vulneración de derechos laborales durante la pandemia COVID - 19? ¿Por qué?

Si existe una vulneración se determina dentro de un proceso.

3.- ¿Considera usted que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de los trabajadores, si se garantiza la inclusión de las personas con discapacidad a los miembros que pueden acogerse al despido ineficaz? ¿Por qué?

Sala bueno que la Corte Constitucional se pronuncie,
realizando un test de discriminación.

4.- Considera usted que si se reforma el Código Orgánico de Trabajo en su articulado 195.1, incluyendo a las personas con discapacidad, se evitaría la disparidad de derechos laborales. ¿Por qué?

La respuesta a esta pregunta tiene relación a la 3ra
pregunta para poder hablar de disparidad de derechos
laborales, entre otros, tanto para los trabajadores,
en virtud del principio de igualdad de oportunidades.

5.- Considera usted que la inclusión de personas con discapacidad podría eliminar o disminuir la disparidad de derechos laborales. ¿Por qué?

Como siempre se buscará el principio de igualdad material.

NOMBRE:

D. Ricardo Colorado Avila

DEPENDENCIA JUDICIAL:

Sala Especializada de lo Social.



MATRIZ DE ENTREVISTA PARA JUECES

UNIVERSIDAD LAICA "VICENTE ROCAFUERTE" DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

ENTREVISTAS APLICADA A LOS MEDIADORES CON FINES INVESTIGATIVOS.

OBJETIVO:

Analizar la afectación causada por la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores cuando existe la declaratoria de despido ineficaz durante la crisis sanitaria de COVID-19 en la provincia del Guayas cantón Guayaquil.

RESPONDER LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA PERSONAL

1.- ¿Considera usted que la pandemia por COVID – 19, ha cambiado la forma de laborar en nuestro país? ¿Por qué?

Si, debido al cuidado de salud y la vida se ha reforzado el trabajo no presencial o teletrabajo.

2.- ¿Considera usted que existió vulneración de derechos laborales durante la pandemia COVID - 19? ¿Por qué?

Si, existieron muchos despidos intempestivos que se produjeron fuertemente por una falta de vacante y, durante los incrementos de la duración de la pandemia.

3.- ¿Considera usted que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de los trabajadores, si se garantiza la inclusión de las personas con discapacidad a los miembros que pueden acogerse al despido ineficaz? ¿Por qué?

Si, porque se produce a relación a su pertenencia como persona, que hacen parte de grupo vulnerable en cuanto a su Estabilidad Laboral.

4.- Considera usted que si se reforma el Código Orgánico de Trabajo en su articulado 195.1, incluyendo a las personas con discapacidad, se evitaría la disparidad de derechos laborales. ¿Por qué?

Si, pero entendiendo que más que discapacidad no se estaría dando un trato igual a las personas con discapacidad.

5.- Considera usted que la inclusión de personas con discapacidad podría eliminar o disminuir la disparidad de derechos laborales. ¿Por qué?

Si, incluir a las personas con discapacidad dentro de este precepto daría a las personas con discapacidad de una protección laboral en sus derechos, eliminando esta desigualdad que en la actualidad se contempla en el 195.1 del código de trabajo.

NOMBRE: Dr. Marco Jirón Coronel, Juez Provincial

DEPENDENCIA JUDICIAL: Salud Laboral, Corte. Prov. Justicia Guayas

MATRIZ DE ENTREVISTA PARA JUECES

UNIVERSIDAD LAICA "VICENTE ROCAFUERTE" DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

ENTREVISTAS APLICADA A LOS MEDIADORES CON FINES INVESTIGATIVOS.

OBJETIVO:

Analizar la afectación causada por la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores cuando existe la declaratoria de despido ineficaz durante la crisis sanitaria de COVID-19 en la provincia del Guayas cantón Guayaquil.

RESPONDER LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA PERSONAL

1.- ¿Considera usted qué la pandemia por COVID – 19, ha cambiado la forma de laborar en nuestro país? ¿Por qué?

Si, porque incorporó el teletrabajo que es un medio de relación laboral que no estaba tan desarrollada en la legislación Ecuador, sin embargo por culpa de la pandemia pasó a tener una prelación frente a la presencialidad.

2.- ¿Considera usted que existió vulneración de derechos laborales durante la pandemia COVID - 19? ¿Por qué?

Si, porque indiscriminadamente se utilizó el art. 169.6 del Código de Trabajo para dar por terminadas las relaciones laborales por causas hechas a fuerza mayor, esta causal no está en el Código de Trabajo es una causal de terminación legal normativa pero tiene que ver con el caso de las actividades económicas de la empresa lo que no

3.- ¿Considera usted que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de los trabajadores, si se garantiza la inclusión de las personas con discapacidad a los miembros que pueden acogerse al despido ineficaz? ¿Por qué?

Si, según un número menor de la desvinculación de las relaciones laborales por eso hubo un gran número de indiscriminación.

No, porque las beneficiarias integradas en su especie a los que establece el art. 195.1 del Código de Trabajo

4.- Considera usted que si se reforma el Código Orgánico de Trabajo en su articulado 195.1, incluyendo a las personas con discapacidad, se evitaría la disparidad de derechos laborales. ¿Por qué?

No, porque las personas con discapacidad tienen una ley especial, no hay disparidad porque los derechos laborales se rigen por principios contenidos en el art. 42.1 de la Constitución de 1986 de la CE.

5.- Considera usted que la inclusión de personas con discapacidad podría eliminar o disminuir la disparidad de derechos laborales. ¿Por qué?

NO, porque las personas que son contratadas por discapacidad son por una norma obligatoria que es el 4% de su personal laboral tanto en empresas pública o privada.

NOMBRE:

DEPENDENCIA JUDICIAL:

JUB2 SALA ESPECIALIZADA MSUDEL
CORTE PROVINCIAL JUSTICIA del GUAYAS

MATRIZ DE ENTREVISTA PARA JUECES

UNIVERSIDAD LAICA "VICENTE ROCAFUERTE" DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

ENTREVISTAS APLICADA A LOS MEDIADORES CON FINES INVESTIGATIVOS.

OBJETIVO:

Analizar la afectación causada por la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores cuando existe la declaratoria de despido ineficaz durante la crisis sanitaria de COVID-19 en la provincia del Guayas cantón Guayaquil.

RESPONDER LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA PERSONAL

1.- ¿Considera usted que la pandemia por COVID – 19, ha cambiado la forma de laborar en nuestro país? ¿Por qué?

Si, porque de esa situación q' vivimos a nivel mundial se aprovecharon muchas empresas para despedir a sus trabajadores o hostigarlos con horarios para que renuncias sin respetar las estabilidad de los trabajadores.

2.- ¿Considera usted que existió vulneración de derechos laborales durante la pandemia COVID - 19? ¿Por qué?

Si, porque no se respetó lo que resolvió el presidente en sus decretos Ejecutivos, tampoco se respetó las ordenes Ministeriales en las cuales tenjan que basarse para permitir el trabajo a los trabajadores.

3.- ¿Considera usted que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de los trabajadores, si se garantiza la inclusión de las personas con discapacidad a los miembros que pueden acogerse al despido ineficaz? ¿Por qué?

Si se puede mejorar es el sentido de igualdad de derechos considerando que la gente con discapacidad y mujeres embarazadas son personas vulnerables y los discapacitados si dice no lo son.

4.- Considera usted que si se reforma el Código Orgánico de Trabajo en su articulado 195.1, incluyendo a las personas con discapacidad, se evitaría la disparidad de derechos laborales. ¿Por qué?

Si se pondría a la par de las personas vulnerables. y lo que garantiza el 195.1, pero para eso se necesita reforma al CT y políticas de estado dispuestas a garantizar los derechos vulnerados.

5.- Considera usted que la inclusión de personas con discapacidad podría eliminar o disminuir la disparidad de derechos laborales. ¿Por qué?

Si ayudado por obrar en con su grado de discapacidad. en un puesto que pueda desempeñarse para que esto no sea un obstáculo para el empresario o empleador.

NOMBRE: Gabriel Miguel Pinto Torres

DEPENDENCIA JUDICIAL: ALA LABORAL CONTRA DEL CUNYOS

UNIVERSIDAD LAICA "VICENTE ROCAFUERTE" DE GUAYAQUIL

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO

ENTREVISTAS APLICADA A LOS MEDIADORES CON FINES INVESTIGATIVOS.

OBJETIVO:

Analizar la afectación causada por la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores cuando existe la declaratoria de despido ineficaz durante la crisis sanitaria de COVID-19 en la provincia del Guayas cantón Guayaquil.

RESPONDER LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA PERSONAL

1.- ¿Considera usted que la pandemia por COVID – 19, ha cambiado la forma de laborar en nuestro país? ¿Por qué?

Si a consecuencia de las diversas disposiciones tanto mediante acuerdos ejecutivos y ministeriales, y como consecuencia de la pandemia, han generado afectaciones en el ámbito laboral, ya sea por la reducción de jornada laboral y/o como consecuencia la reducción de sueldo de los trabajadores y los despidos masivos que se generaron.

2.- ¿Considera usted que existió vulneración de derechos laborales durante la pandemia COVID -

19? ¿Por qué?

Si, por cuanto los empleadores mal interpretaron la causal # 6 del art 119 de C.T. y luego como consecuencia la desocupación.

3.- ¿Considera usted que se lograría mejorar el proceso de reclamación de derechos en beneficio de los trabajadores, si se garantiza la inclusión de las personas con discapacidad a los miembros que pueden acogerse al despido ineficaz? ¿Por qué?

Considero que por tener de un grupo de personas vulnerables, debería incorporarse a través de una reforma legal a los personas con discapacidad al amparo del despido ineficaz.

4.- Considera usted que si se reforma el Código Orgánico de Trabajo en su articulado 195.1, incluyendo a las personas con discapacidad, se evitaría la disparidad de derechos laborales. ¿Por qué?

Considero que si los dirigentes sindicales tienen dos
definiciones garantizadas en la ley y contestación colectiva, por
lo tanto se debe proteger a las personas con discapacidad
al beneficio del despido Impecat y tiene como esencia la conservación
de la fuente de trabajo.

5.- Considera usted que la inclusión de personas con discapacidad podría eliminar o disminuir la
disparidad de derechos laborales. ¿Por qué?

Por supuesto que sí, porque al amparo de la constitución del Ecuador
los grupos vulnerables, entre ellos quienes padecen de discapa-
cidad necesitan la protección del Estado y consecuentemente la
progresividad de sus derechos.

NOMBRE: Ab. FACTEL NOEL CEVALLOS VELEZ

DEPENDENCIA JUDICIAL: DE TRABAJO DE GUAYAQUIL.

11/4/22, 13:48

La pandemia agudizó la precaria situación laboral de las personas con discapacidad

PREGUNTAS FRECUENTES



¿Qué estás buscando?

expreso

INGRESAR

SUSCRIBIRME



ACTUALIDAD GUAYAQUIL QUITO DEPORTES BUENA VIDA EXPRESIONES

OPINIÓN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

ACTUALIDAD



La pandemia agudizó la precaria situación laboral de las personas con discapacidad

Ecuador. Hasta febrero 2020 se encontraban activas laboralmente 68.688 personas con discapacidad, hasta julio de 2021, la cifra se redujo a 62.298 con empleo seguro



**MADLAYNE IVETH LYNCH
LUCAS**

🕒 Actualizado 16/09/2021 17:07

parecen no ser suficientes y se evidencia mucho más tras la pandemia.

La crisis económica actual derivada de la **COVID-19** ha repercutido en la disminución de plazas y **fuentes de empleo**, y aún más para las personas con discapacidad. En el mes de febrero de 2020, previo a la emergencia sanitaria declarada en el país, se encontraban activas laboralmente 68.688 personas con discapacidad, según la dirección de Comunicación Social del Ministerio del Trabajo. El problema: hasta julio de 2021, de acuerdo a un contraste de datos entre el **Ministerio de Salud Pública (MSP)**, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio del Trabajo (MDT), la cifra se redujo a 62.298 personas con discapacidad con empleo seguro.



condición visual de nacimiento. **MADELAYNE LYNCH**

Encontrar una vacante de empleo relacionada a tu profesión y ser seleccionado no es tarea fácil en Ecuador, mucho menos si tienes una condición especial. Esto pese a que el **Código del Trabajo** estipula que el porcentaje obligatorio de contratación de personal con discapacidad es del 4 % en empresas que cuenten con más de 25 empleados.



El desempleo subió ligeramente en julio de 2021 al igual que el subempleo

Leer más →

El tema de la inclusión laboral enfocada a personas con discapacidad ha tomado gran visibilidad en Ecuador en los últimos años, al tratarse de uno de los colectivos que más sufren riesgos por la vulneración de sus derechos y la exclusión **sociolaboral**. Sin embargo, los esfuerzos

LA SITUACIÓN EN VOZ DE LOS AFECTADOS



Patricio Donoso: “La jubilación patronal no será una carga para contratar”

Leer más →

Xavier Altamirano tiene 45 años y es bachiller. Desde 2010 tiene su carnet del Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (CONADIS) en el que figura que posee un 30% de discapacidad en su brazo derecho. Antes de la **pandemia** laboró en empresas en las que contaba con todos los beneficios de ley, pero debido a la situación económica del país y al recorte de personal al que varias empresas se vieron obligadas a sujetarse, perdió su empleo. Actualmente, tiene trabajo, pero sus ingresos son diarios y su horario es reducido, por lo que forma parte del grupo del mercado laboral en situación de **subempleo**.

Una situación similar vive **Angie Lozano** (28 años) quien tiene una discapacidad visual desde su nacimiento: un **glaucoma congénito**, que afecta su ojo izquierdo y por el cual ha sido operada en cuatro ocasiones para disminuir la **presión interna de su ojo**.

Ella es licenciada en **Ciencias de la Comunicación Social**, se graduó en 2018; e indica que desde la fecha ha buscado un trabajo acorde a su carrera, pero no ha corrido con suerte. No obstante, ha conseguido otras oportunidades laborales, en las que no le brindaban todos los beneficios de ley como un seguro, pues eran empleos de medio tiempo.

Considera que tener un **carnet de discapacidad** le permite al portador acceder a diferentes beneficios sociales y en materia de salud, sin embargo, cree que es preciso reconocer que en muchas ocasiones el porcentaje que refleja este documento puede ser un

punto en contra para quien lo tiene, debido a que este podría restar valor a la capacidad de la persona frente a un posible empleador.

Angie Lozano: Licenciada en Ciencias de la Comuni...



Otro caso es el de **Luis Herrera** tiene 49 años, una discapacidad física desde su nacimiento y hace aproximadamente 4 años le detectaron glaucoma. Cuenta con una licenciatura en Comunicación y es camarógrafo profesional, además tiene con experiencia en áreas como seguridad y atención al cliente; sin embargo, esto no ha potenciado sus oportunidades para adquirir **empleo**.



Salud dice haber atendido 650 solicitudes de carnet de discapacidad

Leer más →

También está **Aquiles Miranda**, de 51 años y tiene discapacidad física del 60 % debido a una lesión de nacimiento en uno de sus brazos y por ceguera en su ojo derecho a causa de un mal tratamiento de diabetes. Tampoco tiene empleo. Hace año y medio que la empresa en la que laboró por 3 años consecutivos lo despidió amparándose en el artículo 169 numeral 6 del **Código del Trabajo** (CDT) en donde se

establece que una de las causas para la terminación de un contrato de trabajo se debe a casos fortuitos o de fuerza mayor que no pudieron ser previstas por el o los contratantes como -por ejemplo- incendios, terremoto, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario.

La etapa por la que atraviesa actualmente el país es compleja, más aún para las personas con **discapacidad** y es evidente. A más de un año del pico de la **COVID-19** y el panorama no mejora.

"Hasta parece que se han olvidado de nosotros", afirma **Aquiles**; pues en la lucha por encontrar trabajo la única respuesta que recibe por parte de los empleadores de las empresas a las que intenta ingresar es que '**no califica por su edad**'.

Su situación es crítica, desde el mes de junio debe el alquiler de su departamento, además ya no cuenta con el seguro por lo que la **insulina** que debe inyectarse a causa de la diabetes que padece, no la consigue. "A veces pienso en cuánto me darán por el microondas o por el televisor, pero después me arrepiento porque son cosas que con mucho esfuerzo yo compré cuando sí tenía un buen trabajo".

Aquiles Miranda, discapacitado en condición de de...



LO QUE DICE LA LEY

El **Código del Trabajo**, instrumento que sirve para legislar la actividad laboral en el Ecuador, también estipula que el porcentaje obligatorio de contratación de personal con discapacidad es del 4 % y se aplica de manera progresiva. El empleador que incumpla con lo anteriormente mencionado **-art. 42 numeral 33-** será sancionado con una multa mensual equivalente a diez remuneraciones básicas mínimas unificadas del trabajador en general.

El empleador público o privado, que cuente con un número mínimo de veinticinco trabajadores, está obligado a contratar, al menos, a una persona con discapacidad, en labores permanentes que se consideren apropiadas en relación con sus conocimientos, condición física y aptitudes individuales, observándose los principios de equidad de género y diversidad de discapacidad [...]

*Art.42 numeral 33
del Código del
Trabajo.*

El **Ministerio del Trabajo**, por su parte, es la entidad encargada de fomentar el cumplimiento de lo establecido en el Código del Trabajo, pues debe realizar inspecciones a través de sus departamentos y en coordinación con la Unidad de Discapacidades para garantizar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores según el Acuerdo Ministerial MDT-2018-175, Registro Oficial 322 de 07 de septiembre de 2018.

Así mismo, procurando la **inserción laboral** de acuerdo con el porcentaje establecido en la ley, el MDT cuenta con Red Socio Empleo donde las personas pueden ingresar sus datos, realizar búsquedas de vacantes laborales y aplicar a las mismas.