



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

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA  
DE ECUADOR.**

**TEMA:**

**DERECHOS SINDICALES EN EL CONTEXTO DE TRABAJOS VIRTUALES EN EL  
ECUADOR.**

**TUTOR:**

**Ab. Richard Proaño**

**AUTORES:**

**CORNEJO AGUILAR JORGE ISAAC  
SOTO NOBOA JOSELYN PAULLETTE**

**GUAYAQUIL**

**2022**

**REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA**

**FICHA DE REGISTRO DE TESIS**

**TÍTULO Y SUBTÍTULO:**

Derechos sindicales en el contexto de trabajos virtuales en el Ecuador.

**AUTOR/ES:**

Soto Noboa Joselyn Paullette

Cornejo Aguilar Jorge Isaac

**REVISORES O TUTORES:**

**Ab. Richard Proaño**

**INSTITUCIÓN:**

**Universidad Laica Vicente  
Rocafuerte de Guayaquil**

**Grado obtenido:**

Título de abogado de los juzgados y tribunales de la república.

**FACULTAD:**

FACULTAD DE CIENCIAS  
SOCIALES Y DERECHO

**CARRERA:**

DERECHO

**FECHA DE PUBLICACIÓN:**

2022

**N. DE PAGS:**

82

<b>ÁREAS TEMÁTICAS: Derecho</b>		
<b>PALABRAS CLAVE: trabajador, derechos de los contratos, empleo, Telemática</b>		
<b>RESUMEN:</b> Las organizaciones sindicales del territorio ecuatoriano, se basan en una pretensión del constitucionalizar los derechos laborales las libertades sindicales y los beneficios de la seguridad social universal, estos compromisos referidos se derivan de los tratados y convenios internacionales, así como órganos de control en materia de derecho laboral cómo es la organización internacional de trabajo que tienen como finalidad promover las condiciones necesarias para para la estabilidad laboral.		
<b>N. DE REGISTRO (en base de datos):</b>	<b>N. DE CLASIFICACIÓN:</b>	
<b>DIRECCIÓN URL (tesis en la web):</b>		
<b>ADJUNTO PDF:</b>	<b>SI</b> <input checked="" type="checkbox"/>	<b>NO</b> <input type="checkbox"/>
<b>CONTACTO CON AUTOR/ES:</b>	<b>Teléfono:</b>	<b>E-mail:</b>
Soto Noboa Joselyn Paullette (1)	# 0969906637	jsoton@ulvr.edu.com
Cornejo Aguilar Jorge Isaac (2)	# 0998670449	jcornejoa@ulvr.edu.com
<b>CONTACTO EN LA INSTITUCIÓN:</b>	Msc. Diana Almeida Almeida (Decana de la Facultad de Ciencias Sociales y Derecho) <b>Teléfono:</b> Ext. 042596500 <b>E-mail:</b> <a href="mailto:dalmeidaa@ulvr.edu.ec">dalmeidaa@ulvr.edu.ec</a>	

	<p>Título: MSc. Carlos Pérez Leiva Director de la Carrera de Derecho Teléfono: 2096500 Ext. 233 E-mail: cperezl@ulvr.edu.ec</p>
--	---

# CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD ACADÉMICA

14/2/22, 20:45

Turnitin

## Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 14-feb.-2022 15:19 -05  
Identificador: 1762389614  
Número de palabras: 12206  
Entregado: 1

Tesis de SOTO NOBOA JOSELYN PAULLETTE y CORNEJO AGUILAR JORGE ISAAC Por Soto Noboa Joselyn Paullette

Índice de similitud

7%

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

3% match (Internet desde 16-abr.-2019)  
<https://losabogado.com/>

2% match (Internet desde 17-jul.-2020)  
<http://repositorio.usg.edu.ec/bitstream/redug/18238/1/ESTRATEGIAS%20FINANCIERAS%20PARA%20EL%20DESARROLLO%20DE%20UNIVERSIDAD%20LAICA%20VICENTE%20ROCAFUERTE%20DE%20GUAYAQUIL.pdf>

2% match (Internet desde 17-feb.-2020)  
<http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2802/1/TUAA049-2014.pdf>

UNIVERSIDAD LAICA VICENTE ROCAFUERTE DE GUAYAQUIL FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO CARRERA DE DERECHO PORTA PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA. DA TEMA: DERECHOS SINDICALES EN EL CONTEXTO DE TRABAJOS VIRTUALES EN EL ECUADOR. TUTOR: Ab. Richard Proaño AUTORES: - SOTO NOBOA JOSELYN PAULLETTE - CORNEJO AGUILAR JORGE ISAAC GUAYAQUIL 2021 - 2022 REPOSITARIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA FICHA DE REGISTRO DE TESIS TÍTULO Y SUBTÍTULO: Derechos sindicales en el contexto de trabajos virtuales en el Ecuador. AUTOR/ES: Soto Noboa Joselyn Paullette (1) Cornejo Aguilar Jorge Isaac (2) REVISORES O TUTORES: ----- INSTITUCIÓN: Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil Grado obtenido: Título de abogado de los juzgados y tribunales de la república. FACULTAD: FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DERECHO CARRERA: DERECHO FECHA DE PUBLICACIÓN: 2022 N. DE PÁGS: Indicar el número de páginas totales del PDF. ÁREAS TEMÁTICAS: Llenar según el link (Tutor) i PALABRAS CLAVE: Llenar según el link (Tutor) RESUMEN: Escribir el resumen que presentan los estudiantes en la tesis física (máximo 250 palabras con espacios) en español N. DE REGISTRO (en base de datos): (Biblioteca se encarga de llenar este campo con la información que corresponda) N. DE CLASIFICACIÓN: (Biblioteca se encarga de llenar este campo con la información que corresponda) DIRECCIÓN URL (tesis en la web): (Biblioteca se encarga de llenar este campo con la información que corresponda) ADJUNTO PDF: SI X NO CONTACTO CON AUTOR/ES: Soto Noboa Joselyn Paullette (1) Cornejo Aguilar Jorge Isaac (2) Teléfono: # 0969906637 # 0998670449 E-mail: jsoton@ulvr.edu.com | cornejojo@ulvr.edu.com CONTACTO EN LA TÍTULO. Nombres y Apellidos (Decano) INSTITUCIÓN: Teléfono: xxxxxxx Ext. xxx ii E-mail: correo institucional TÍTULO. Nombres y Apellidos (Director de Carrera) Teléfono: xxxxxxx Ext. xxx E-mail: correo institucional iii CERTIFICADO DE ORIGINALIDAD ACADÉMICA (Imprimir el resultado de la herramienta TURNITIN y escanearlo para añadir al archivo en pdf) iv DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS PATRIMONIALES El(Los) estudiante(s) egresado(s) Soto Noboa Joselyn Paullette y Cornejo Aguilar Jorge Isaac, declara (mos) bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, Título de abogado de los juzgados y tribunales de la república corresponde totalmente a el(los) suscritor(s) y me (nos) responsabilizo (amos) con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada. De la misma forma, cedo (emos) los derechos patrimoniales y de titularidad a la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, según lo establece la normativa vigente. Autor(es) Firma: JOSELYN SOTO NOBOA C.I.0954562849 Firma: JORGE CORNEJO AGUILAR C.I.0950622670 v CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación Título de abogado de los juzgados y tribunales de la república, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil, CERTIFICO: Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: Derechos sindicales en el contexto de trabajos virtuales en el Ecuador, presentado por los estudiantes Soto Noboa Joselyn Paullette y Cornejo Aguilar Jorge Isaac como requisito previo, para optar al Título de Título de abogado de los juzgados y tribunales de la república, encontrándose apto para su sustentación. Msc RICHARD PROAÑO MOSQUERA C.C. 0910756121 vi AGRADECIMIENTO Al concluir una etapa maravillosa de nuestra vida queremos extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible esta etapa de mi vida profesional, aquellos que junto a mí caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza. Esta mención en especial para DIOS, a nuestros padres, hermanos, sobrinos, y amigos. Muchas gracias a ustedes por demostrarme que «El verdadero amor no es otra cosa que el deseo inevitable de ayudar al otro para que este se supere.» Mi agradecimiento sincero al Tutor de mi tesis, Ab. Richard Proaño, gracias a cada docente quienes con su apoyo y enseñanzas constituyen la base de mi vida profesional. Gracias, infinitas a todos DEDICATORIA El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados. A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser sus hijos, son los mejores padres. vii ÍNDICE GENERAL CAPÍTULO I ..... 2 1.2 Formulación del Problema: ..... 2 1.3 Objetivos ..... 3 1.3.1 General ..... 3 1.3.2 Objetivos Específicos ..... 3 1.4 Justificación ..... 3 1.5 Línea de Investigación Institucional/Facultad, ..... 4 1.6. Delimitación o alcance de la investigación ..... 4 1.7 Hipótesis de la investigación o idea a defender ..... 4 CAPÍTULO II ..... 5 MARCO TEÓRICO ..... 5 2.1 Crisis económica ..... 5 2.2 Derecho laboral ..... 6 Elementos intervinientes ..... 9 2.2.1 Del empleador ..... 9 2.2.2 Del trabajador ..... 11 2.3 El contrato ..... 13 2.3 Contrato colectivo ..... 14 2.4 Organizaciones sindicales

[https://www.turnitin.com/newreport\\_printview.asp?eq=1&eb=0&esm=-2&oid=1762389614&sid=0&n=0&m=2&svr=29&r=16.453894469706754&lang=es](https://www.turnitin.com/newreport_printview.asp?eq=1&eb=0&esm=-2&oid=1762389614&sid=0&n=0&m=2&svr=29&r=16.453894469706754&lang=es) 1/9

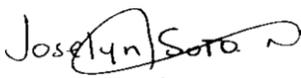
## DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

### PATRIMONIALES

Los estudiantes(s) egresado(s) **SOTO NOBOA JOSELYN PAULLETTE Y CORNEJO AGUILAR JORGE ISAAC**, declaramos bajo juramento, que la autoría del presente proyecto de investigación, Título de abogado de los juzgados y tribunales de la república corresponde totalmente a el(los) suscrito(s) y me (nos) responsabilizo (amos) con los criterios y opiniones científicas que en el mismo se declaran, como producto de la investigación realizada.

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

Autores

Firma: 

**JOSELYN SOTO NOBOA**

**C.I.0954562849**

Firma:



**JORGE CORNEJO AGUILAR**

**C.I.0950622670**

## **CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR**

En mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación Título de abogado de los juzgados y tribunales de la república, designado(a) por el Consejo Directivo de la Facultad de derecho de la Universidad Laica VICENTE ROCAFUERTE de Guayaquil.

### **CERTIFICO:**

Haber dirigido, revisado y aprobado en todas sus partes el Proyecto de Investigación titulado: Derechos sindicales en el contexto de trabajos virtuales en el Ecuador, presentado por los estudiantes Soto Noboa Joselyn Paullette y Cornejo Aguilar Jorge Isaac como requisito previo, para optar al Título de Título de abogado de los juzgados y tribunales de la república, encontrándose apto para su sustentación.



Firma:

**Ab. Richard Proaño Mosquera.**

**C.C. 0910756121**

## **AGRADECIMIENTO**

Al concluir una etapa maravillosa de nuestra vida queremos extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible esta etapa de mi vida profesional, aquellos que junto a mí caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza. Esta mención en especial para DIOS, a nuestros padres, hermanos, sobrinos, y amigos. Muchas gracias a ustedes por demostrarme que *«El verdadero amor no es otra cosa que el deseo inevitable de ayudar al otro para que este se supere.»*

Mi agradecimiento sincero al Tutor de mi tesis, Ab. Richard Proaño, gracias a cada docente quienes con su apoyo y enseñanzas constituyen la base de mi vida profesional.

Gracias, infinitas a todos

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser sus hijos, son los mejores padres.

## ÍNDICE GENERAL

<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>2</b>
1.1 Planteamiento del Problema.....	2
1.2 Formulación del Problema .....	2
1.3    Objetivos .....	2
1.3.1 General .....	2
1.3.2 Objetivos Específicos .....	3
1.4 Justificación .....	3
1.5 Línea de Investigación Institucional/Facultad .....	4
1.6. Delimitación o alcance de la investigación .....	4
1.7 Hipótesis de la investigación o idea a defender .....	4
<b>CAPÍTULO II .....</b>	<b>5</b>
<b>MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
2.1 Crisis económica .....	5
2.2 Derecho laboral .....	6
Elementos intervinientes .....	9
2.2.1 Del empleador .....	9
2.2.2 Del trabajador .....	11
2.3 El contrato .....	13
2.4 Contrato colectivo .....	14
2.4 Organizaciones sindicales.....	22
2.5 Teletrabajo .....	24
2.5.1 Ventajas del teletrabajo .....	25
2.5.2 Las desventajas se pueden presentarse .....	26
2.6 Marco Legal .....	27
2.6.1 Derechos sindicales .....	30
2.6.2 Teletrabajo .....	31
2.7 Legislación comparada .....	32
2.7.1 Colombia .....	32
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>35</b>
<b>3.    METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>35</b>
3.1 Diseño de la investigación .....	35
3.2 Método inductivo-deductivo.....	35
3.3 Método analítico-sintético .....	36
3.4 Enfoque de la investigación cuantitativa.....	36
3.5 Técnica e instrumentos para obtener los datos .....	37

<b>3.6 Resultados del trabajo de campo .....</b>	<b>42</b>
<b>3.7 ANALISIS DE LOS RESUSLTADOS .....</b>	<b>58</b>
<b>4. CONCLUSIÓN .....</b>	<b>60</b>
<b>5. RECOMENDACIÓN .....</b>	<b>61</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>62</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>64</b>
Anexo 1 Encuesta .....	64
Anexo 2 Preguntas de la encuesta .....	65

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.....</b>	<b>42</b>
<b>Tabla 2 .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabla 3 .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabla 4.....</b>	<b>47</b>
<b>Tabla 5.....</b>	<b>49</b>
<b>Tabla 6.....</b>	<b>50</b>
<b>Tabla 7 .....</b>	<b>51</b>
<b>Tabla 8.....</b>	<b>53</b>
<b>Tabla 9.....</b>	<b>55</b>
<b>Tabla 10.....</b>	<b>57</b>

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> .....	<b>43</b>
<b>Figura 2</b> .....	<b>45</b>
<b>Figura 3</b> .....	<b>46</b>
<b>Figura 4</b> .....	<b>48</b>
<b>Figura 5</b> .....	<b>50</b>
<b>Figura 6</b> .....	<b>51</b>
<b>Figura 7</b> .....	<b>52</b>
<b>Figura 8</b> .....	<b>54</b>
<b>Figura 9</b> .....	<b>56</b>
<b>Figura 10</b> .....	<b>57</b>

## ÍNDICE GRÁFICO

<b>Gráfico 1</b> .....	<b>6</b>
<b>Gráfico 2</b> .....	<b>18</b>

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación aborda el tema Derechos sindicales en el contexto de trabajos virtuales en el Ecuador, a fin de la obtención del título de Abogado De Los Juzgados y Tribunales de la República, para el cual es necesario realizar una disertación teórica, a fin de comprobar nuestros objetivos planteados.

**Capítulo I**, en este capítulo se realizará el planteamiento del problema en donde se formula cómo se afectan los derechos sindicales con los contratos colectivos para teletrabajo o modalidad virtual, así como también el objetivo general y los objetivos específicos, la justificación y la hipótesis planteada en este tema.

**Capítulo II**, el Marco teórico se desarrollará con base a la doctrina y la jurisprudencia para obtener una fundamentación teórica que permita ampliar los conocimientos sobre el derecho laboral, derechos sindicales, contrato colectivo, permitiendo una oportuna disertación teórica, en adicional se realizará el marco legal en donde se aplicará el ordenamiento jurídico vigente que permitiendo su fundamentación en derecho.

**Capítulo III**, en este capítulo se desarrolla la metodología de la investigación, descriptiva y analítica, con un enfoque de investigación cualitativa en el que se realizara entrevistas en torno a la población y la muestra a los profesionales del derecho que pertenecen al colegio de abogados del Guayas que nos permitan sustentar nuestra teoría concretando con un análisis de los resultados.

**Capítulo IV**, finalmente se realizará las conclusiones acerca de la información obtenida en conjunto, y las recomendaciones necesarias sobre los Derechos sindicales en el contexto de trabajos virtuales en el Ecuador.

## **CAPÍTULO I**

### **1.1 Planteamiento del Problema:**

El Derecho de sindicación se dedica al estudio de las normas que regulan el origen y las competencias que tienen las asociaciones de trabajo, así como su relación con el Estado y lo concerniente a los conflictos colectivos de trabajo. Los estragos por la pandemia del COVID en el Ecuador, quienes más han sufrido han sido los trabajadores de la salud y del sector de los cuidados, así como quienes trabajan en servicios esenciales o en la distribución, la producción de alimentos y el transporte. Son ellos también quienes han asumido los mayores riesgos, puesto que muy a menudo no gozan de la protección suficiente en materia de salud y seguridad en el trabajo debido a la pandemia. Es por esto que el estado debe establecer los mecanismos telemáticos necesarios dirigidos a proteger la autonomía sindical para que no sea menoscabada ni limitada en la esfera pública o privada.

### **1.2 Formulación del Problema:**

¿Cómo se afectan los derechos sindicales con los contratos colectivos para teletrabajo o modalidad virtual?

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 General**

Realizar un análisis-crítico que permita definir el cumplimiento de los derechos sindicales con los contratos colectivos en la modalidad virtual o teletrabajo en los trabajadores de la provincia del Guayas.

### **1.3.2 Objetivos Específicos**

- Identificar las bases teóricas jurídicas de los contratos colectivos en teletrabajo o modalidad virtual.
- Establecer el tratamiento otorga el Código de trabajo en el Ecuador para los contratos colectivos en teletrabajo o modalidad virtual.
- Definir las formas que el empleador garantiza el derecho a la libertad sindical y de asociación en modalidad virtual.

### **1.4 Justificación**

El Ecuador ha venido sufriendo un notable detrimento a su economía, considerando que existe una cuantiosa deuda externa, el gasto corriente del estado es excesivo y que, el 16 de marzo de 2020, mediante el Decreto Ejecutivo No. 1017 expedido por el Lcdo. Lenin Moreno Garcés, Presidente Constitucional de la República del Ecuador, se declaró “el estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, por los casos de coronavirus confirmados y la declaratoria de pandemia de COVID-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud”; además, se dispuso la suspensión del “ejercicio del derecho a la libertad de tránsito y el derecho a la libertad de asociación y reunión”. En este contexto, dentro de las medidas tomadas por el Comité de Operaciones de Emergencias Nacional y que tuvieron efectos desde marzo hasta septiembre del año en curso, se encontró la suspensión total de las reuniones sociales, la suspensión del ingreso de extranjeros al país y la imposibilidad de que las personas puedan desplazarse libremente por el territorio nacional; puesto que, el COVID-19, por el cual las empresas tuvieron que adoptar teletrabajo o modalidad virtual., al ser una nueva modalidad en el Ecuador su proceso de adaptación ha contraído afectaciones cumplimiento de los

derechos sindicales con los contratos colectivos en la modalidad virtual o teletrabajo en los trabajadores de la provincia del Guayas.

### **1.5 Línea de Investigación Institucional/Facultad.**

Sociedad civil, derechos humanos y gestión de la comunicación.

### **1.6. Delimitación o alcance de la investigación**

**Unidad responsable:** Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil.

**Campo:** Ciencias Sociales y Derecho.

**Área:** Derecho

**Población:** Profesionales del área del derecho.

**Período de ejecución:** 2022

### **1.7 Hipótesis de la investigación o idea a defender**

Como se afectan los derechos sindicales con los contratos colectivos para teletrabajo o modalidad virtual.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

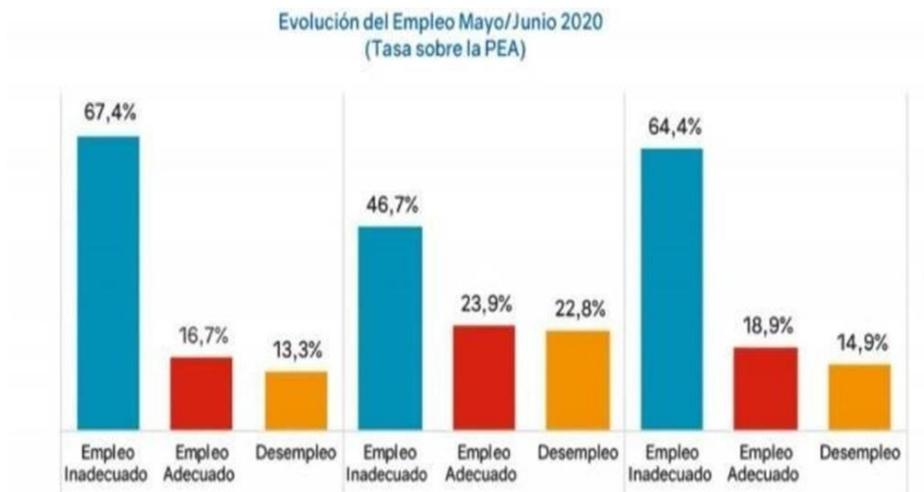
#### 2.1 Crisis económica

Sin embargo, el año 2020 se originó afectaciones a nivel mundial, el Ecuador ha sido uno de los países que ha sufrido esta catástrofe con la propagación del coronavirus en Latinoamérica cómo se sostiene las consecuencias económicas surgidas a partir de la pandemia han sido verdaderamente significativa afectando alto nivel a la economía. Hoy el Ecuador atraviesa una dura crisis económica sumado a esto un momento crítico en los sistemas de salud.

Recordemos que el Estado ecuatoriano, declaró en estado de emergencia al territorio ecuatoriano por el que se impusieron medidas estrictamente de confinamiento, “el confinamiento es una medida extraordinaria y de emergencia tomada por el gobierno de un territorio por la que se decreta el cierre de establecimientos de ocio, turísticos, culturales y en la que se restringen los desplazamientos de la población de la zona confinada a movimientos de carácter laboral, asistencial, emergencia o aprovisionamientos de comida o productos farmacéuticos” (Chen Y, 2020).

En el cual no se podía ejercer actividad económica alguna más que las de necesidad para el área de salud todo este contratiempo se suma a la caída de la economía. El INEC, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, es el órgano rector de la estadística nacional, encargado de generar las estadísticas oficiales del Ecuador para intervenir en la toma de decisiones en la política pública. A continuación, se presenta un gráfico sobre el mercado laboral de mayo a junio del año 2020, momento en que la pandemia se apodero de la sociedad.

## Evolución de los Empleos



**Gráfico 1**

**Fuente.** (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos , 2020)

La gran afectación se ha evidenciado de manera radical, el 80% de los trabajadores no tienen un empleo adecuado, existe un incremento de 20 puntos porcentuales en este grupo de trabajadores. La necesidad de generar políticas que cuiden el empleo y generen nuevo empleo será vital en el segundo semestre del año y la forma de actuación de las empresas públicas y privadas en levantar el área laboral tanto bajo la LOSEP y el Código de trabajo, pero en este caso netamente hablamos del Código Trabajo como norma reguladora frente a la materia laboral en el sector privado.

### **2.2 Derecho laboral**

El ejercicio de las facultades que la ley reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos. (Becerra, G, 2010)

El derecho laboral o derecho al trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que se encargan de regular las relaciones entre empleador y trabajador. Como elemento principal el trabajo es aquel que presta atención al derecho laboral surgiendo la actividad que realiza el ser humano que produce una modificación en el mundo exterior mediante

el cual se provee de los medios materiales o bienes económicos para la subsistencia de la productividad.

Tras milenios de esclavitud o servidumbre, a las que reemplazaron explotaciones menos despiadadas, aunque más hipócritas, es trabajo es libre, a consecuencia de la tenacidad y heroísmo de las organizaciones de trabajadores, desde mediados del siglo XIX, al proclamar y reclamar sus derechos de igualdad auténtica en la contratación y de dignificación, adoptaron sucesivamente todos los pueblos civilizados, a través de la tolerancia sindical y política para con las masas de trabajadores organizados, o asociándose a tan noble aspiración con el intervencionismo social o una comprensiva legislación laboral, hasta alcanzar las posiciones constitucionales u oficiales de diversos estados. (Cavazos, 1997)

En tal sentido la autora María Elena Ceballos en su libro de derecho laboral expone que el derecho laboral obedece a un proceso histórico en este sentido el reconocimiento real de los derechos laborales en el Ecuador arranca a finales de la década de los años treinta específicamente en el año 1937 cuándo se promulgó la vigencia del Código de trabajo y varios decretos. (Cevallos, E, 2000)

El hecho histórico en el derecho laboral en el Ecuador remonta, la ocasiona la interrupción de la clase obrera fue evolucionando sobre el pensamiento y la clase es cuando el mundo afrontaba la poderosa revolución industrial que venía trabajando en la concientización del obrero y campesino como un impulso del socialismo es así como el 1922 empieza la lucha de la clase obrera en el país por sus derechos laborales.

Un trabajador o trabajadora es una persona que, con la edad legal suficiente, y de forma voluntaria presta sus servicios retribuidos. Cuando no tiene la edad

suficiente, se considera trabajo infantil. Si no presta los servicios de forma voluntaria, se considera esclavitud. Estos servicios pueden ser prestados dentro del ámbito de una organización y bajo la dirección de otra persona física o persona moral, denominada empleador o empresario; o bien como trabajador Independiente o autónomo, siendo su propio dueño. (Ramirez, J, 2008)

En julio de 1925 es creado el ministerio de previsión social y trabajo el cual tenía como objetivo principal el prevenir los problemas sociales de los trabajos en beneficio de la clase trabajadora dando un gran cambio y toda la historia laboral en el Ecuador.

En julio de 1926 es decretada la inspección general de trabajo, qué consistía en conocer varios aspectos relacionados al trabajador mediante una continua vigilancia dentro de la industria ecuatoriana. seguido a esto el 6 de octubre de 1928 es promulgada la ley de contrato individual de trabajo dando origen a la definición del patrono y el contrato de trabajo sus clases contenidos y requisitos. No obstante, en 1938 se promulga el primer código de trabajo el cual la cogía una corriente laboral que imperaba los países como Rusia al cual contenía temas referentes al contrato individual de trabajo contrato colectivo modalidades de trabajo riesgos asociaciones de trabajadores conflictos colectivos y otros aspectos procesales.

Significativamente del 1961 a 1963 durante el período político de Carlos Julio Arosemena se dieron en su gobierno la reestructuración social del Ecuador enfrentado en problemas de la cruzada anticomunista de los Estados Unidos para el cual Se expide en 1964 la primera Ley de reformas agrarias en el Ecuador.

Con el surgimiento y avances del capitalismo y el auge imperialista de América latina se propicia la intermediación laboral es por lo que los trabajadores ecuatorianos solicitaban la eliminación del sistema externo de la tercerización laboral / de las

modalidades de tercerización de los servicios complementarios e intermediación laboral por la ley reformativa del Código de trabajo vigente desde el 23 de junio del 2006.

El nuevo acontecimiento en el 2008 dando por medio de la asamblea nacional constituyente la eliminación de la tercerización y mediación laboral así cómo eliminar otras formas de precarización y medio de las relaciones laborales.

En el Código del trabajo, Art.1 Concepto de Trabajo. El trabajo es toda actividad lícita, libre y consciente, propia del ser humano, de carácter material e intelectual, tendiente a la satisfacción de necesidades humanas, a la vez que es un derecho y un deber social, fuente de realización personal y base de la economía. (Código de trabajo, 2020)

Se reconocen todas las modalidades de trabajo, sea este autónomo o subordinado, incluso las labores de autosustento y cuidado humano, a todas las cuales se les otorga igual protección, conforme lo establece la Constitución de la República.

## **Elementos intervinientes**

### **2.2.1 Del empleador**

La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador. El Estado, los consejos provinciales, las municipalidades y demás personas jurídicas de derecho público tienen la calidad de empleadores respecto de los obreros de las obras públicas nacionales o locales. Se entiende por tales obras no sólo las construcciones, sino también el mantenimiento de las mismas y, en general, la realización de todo trabajo material relacionado con la prestación de servicio público, aun cuando a los obreros se les hubiere extendido nombramiento y

cualquiera que fuere la forma o período de pago. Tienen la misma calidad de empleadores respecto de los obreros de las industrias que están a su cargo y que pueden ser explotadas por particulares. También tienen la calidad de empleadores: la Empresa de Ferrocarriles del Estado y los cuerpos de bomberos respecto de sus obreros. (Código de Trabajo, 2019)

Considerado también como una persona natural o jurídica autónoma que realiza un contrato de trabajo, con requisitos legales como lo establece la Norma encanto de sus obligaciones y sus prohibiciones, se debe adoptar por empleador con cualidades que aportan beneficio para la empresa.

Art. 44.- Prohibiciones al empleador.- Prohíbese al empleador: a) Imponer multas que no se hallaren previstas en el respectivo reglamento interno, legalmente aprobado; b) Retener más del diez por ciento (10%) de la remuneración por concepto de multas; c) Exigir al trabajador que compre sus artículos de consumo en tiendas o lugares determinados; d) Exigir o aceptar del trabajador dinero o especies como gratificación para que se le admita en el trabajo, o por cualquier otro motivo; e) Cobrar al trabajador interés, sea cual fuere, por las cantidades que le anticipe por cuenta de remuneración;f) Obligar al trabajador, por cualquier medio, a retirarse de la asociación a que pertenezca o a que vote por determinada candidatura; g) Imponer colectas o suscripciones entre los trabajadores; h) Hacer propaganda política o religiosa entre los trabajadores; i) Sancionar al trabajador con la suspensión del trabajo; j) Inferir o conculcar el derecho al libre desenvolvimiento de las actividades estrictamente sindicales de la respectiva organización de trabajadores;k) Obstaculizar, por cualquier medio, las visitas o inspecciones de las autoridades del trabajo a los

establecimientos o centros de trabajo, y la revisión de la documentación referente a los trabajadores que dichas autoridades practicaren; y, l) Recibir en trabajos o empleos a ciudadanos remisos que no hayan arreglado su situación militar. El empleador que violare esta prohibición, será sancionado con multa que se impondrá de conformidad con lo previsto en la Ley de Servicio Militar Obligatorio, en cada caso. En caso de reincidencia, se duplicarán dichas multas. (Código de Trabajo, 2019)

### **2.2.2 Del trabajador**

La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero. (Código de Trabajo, 2019).

Es una persona física, con capacidad legal, que prestan sus servicios a cambio de ser retribuidos por la empresa, se caracteriza por ser la parte más débil de la relación laboral, acuerdo a las disposiciones legales y tratados internacionales y convenios se resguardan los derechos el trabajador que garanticen su salud y desempeño.

Art. 45.- Obligaciones del trabajador.- Son obligaciones del trabajador:

- a) Ejecutar el trabajo en los términos del contrato, con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenidos; b) Restituir al empleador los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles de trabajo, no siendo responsable por el deterioro que origine el uso normal de esos objetos, ni del ocasionado por caso fortuito o fuerza mayor, ni del proveniente de mala calidad o defectuosa construcción; c) Trabajar, en casos de peligro o siniestro inminentes, por un tiempo mayor que el señalado para la jornada máxima y aún en los días de descanso, cuando peligren los intereses de sus compañeros o del

empleador. En estos casos tendrá derecho al aumento de remuneración de acuerdo con la ley; d) Observar buena conducta durante el trabajo; e) Cumplir las disposiciones del reglamento interno expedido en forma legal; f) Dar aviso al empleador cuando por causa justa faltare al trabajo; g) Comunicar al empleador o a su representante los peligros de daños materiales que amenacen la vida o los intereses de empleadores o trabajadores; h) Guardar escrupulosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra, directa o indirectamente, o de los que él tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecuta; i) Sujetarse a las medidas preventivas e higiénicas que impongan las autoridades; y, j) Las demás establecidas en este Código. (Código de Trabajo, 2019)

Art. 46.- Prohibiciones al trabajador.- Es prohibido al trabajador: a) Poner en peligro su propia seguridad, la de sus compañeros de trabajo o la de otras personas, así como de la de los establecimientos, talleres y lugares de trabajo; b) Tomar de la fábrica, taller, empresa o establecimiento, sin permiso del empleador, útiles de trabajo, materia prima o artículos elaborados; c) Presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo la acción de estupefacientes; d) Portar armas durante las horas de trabajo, a no ser con permiso de la autoridad respectiva; e) Hacer colectas en el lugar de trabajo durante las horas de labor, salvo permiso del empleador; f) Usar los útiles y herramientas suministrados por el empleador en objetos distintos del trabajo a que están destinados; g) Hacer competencia al empleador en la elaboración o fabricación de los artículos de la empresa;

h) Suspender el trabajo, salvo el caso de huelga; e, i) Abandonar el trabajo sin causa legal. (Código de Trabajo, 2019)

El Código de Trabajo es taxativo al implementar dentro de los articulados las obligaciones que debe cumplir el trabajador, de la misma forma reitera sus prohibiciones, de tal manera se concede la facultad de ejercer sus derechos irrenunciables, teniendo en cuenta que no deben caer en las prohibiciones, de forma que, la relación laboral se mantenga de forma legal y bajo los principios que provee la norma.

### **2.3 El contrato**

Art. 35.- Quienes pueden contratar. - Son hábiles para celebrar contratos de trabajo todos los que la ley reconoce con capacidad civil para obligarse. Sin embargo, los adolescentes que han cumplido quince años de edad tienen capacidad legal para suscribir contratos de trabajo, sin necesidad de autorización alguna y recibirán directamente su remuneración (Código de Trabajo, 2019)

Los contratos se plantean como fin el cumplimiento de obligaciones, en el caso de una obligación civil el objeto es el cumplimiento de las prestaciones sean de dar, hacer o no hacer (González, E. , 2017)

“El contrato a partir de su existencia genera efectos vinculantes para las partes, atadas u obligadas al cumplimiento, sea espontáneo, sea forzado, y fenece por decisión exclusiva de una porque la ley concede el derecho” (Albán, J., 2019).

Art. 11.- Clasificación. - El contrato de trabajo puede ser:

- a) Expreso o tácito, y el primero, escrito o verbal;
- b) A sueldo, a jornal, en participación y mixto;

- c) Por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional;
- d) A prueba;
- e) Por obra cierta, por tarea y a destajo;
- f) Por enganche;
- g) Individual, de grupo o por equipo; y (Código de Trabajo, 2019)

Dentro de una relación laboral contractual el empleador es la parte contratante que se encargara de las obligaciones patronales que la normativa laboral expresa. El trabajador será la parte contratada que asegura estar cualificada para poder cumplir el objeto del contrato, es importante mencionar que una vez que las partes firmen el contrato, tendrá que ser cargado en el sistema del Ministerio del Trabajo para su legalización (Guevara, A., & Ortega , G. , 2019).

#### **2.4 Contrato colectivo**

En el primer siglo XX se interesaron por esclarecer la naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo tres de los más notables juristas europeos que cuestionaron la naturaleza misma del derecho, sobre todo la de sus fuentes formales y materiales; ellos fueron: León Duguit, profesor de Derecho Político en la Universidad de Burdeos; Maurice Hauriou, profesor también de Derecho Político en la Universidad de Toulouse, y Hugo Sinzheimer, profesor de Filosofía Social en Alemania y Diputado a la Asamblea Constituyente. (Mieles, D., 2013)

La naturaleza jurídica del contrato colectivo de trabajo, siempre ha sido objeto de estudio por los juristas en el que se encuentran opiniones divididas ya que asimilan su naturaleza jurídica con el Derecho civil asimilándolo un contrato de mandato.

La legislación ecuatoriana regula al contrato colectivo mediante el código de trabajo en su artículo 220,

Art. 220.- Contrato colectivo.- Contrato o pacto colectivo es el convenio celebrado entre uno o más empleadores o asociaciones empleadoras y una o más asociaciones de trabajadores legalmente constituidas, con el objeto de establecer las condiciones o bases conforme a las cuales han de celebrarse en lo sucesivo, entre el mismo empleador y los trabajadores representados por la asociación contratante, los contratos individuales de trabajo determinados en el pacto. (Código de trabajo, 2020)

Según El Diccionario Jurídico de G. Cabanellas, el trabajo “es el esfuerzo humano, físico o intelectual, aplicado a la obtención o producción de la riqueza. Toda actividad susceptible de valoración económica por la tarea, el tiempo o el rendimiento. Ocupación de conveniencia social o individual, dentro de la licitud” (Cabanellas, Diccionario enciclopédico de derecho usual, 2004)

El contrato colectivo se puede establecer dos tipos de características generales y las especiales.

Las generales son aquellas denominadas porque afectan a todas las cláusulas del contrato colectivo estos caracteres corresponden a la totalidad del contrato colectivo compuestos por cláusulas obligatorias y cláusulas normativas que en ella se encuentra la duración forma terminación y revisión del contrato colectivo las cuales no pueden ser alteradas.

El contrato colectivo de trabajo es el instrumento más adecuado para mantener un sistema estable y justo de relaciones entre trabajadores empleadores como un pacto de

paz y armonía entre las partes y la estabilidad de las condiciones de trabajo en las diferentes empresas o instituciones dentro del territorio ecuatoriano.

Entre las especiales son aquellas que se diferencian de otras clases de contrato y corresponden a uno de los elementos del contrato colectivo como es el elemento normativo o también llamada la cláusula normativa.

- La cláusula normativa son aquellas incorporadas a los contratos individuales que se celebran entre el empleador y los trabajadores de la empresa.

El contrato colectivo de trabajo es una institución propia del Derecho Colectivo del Trabajo y se diferencia de otras instituciones jurídicas por sus caracteres específicos y por los elementos de que se encuentra constituido. Regulan, dentro de la ley, materias de naturaleza económica, asistencial, laboral, sindical o cualquier otra cuestión que afecte a las condiciones de empleo y las relaciones entre empresas y trabajadores, incluyendo la manera de resolver las posibles discrepancias que puedan surgir en los periodos de consultas necesarios en los casos de movilidad geográfica, modificación de las condiciones de trabajo, despido colectivo o suspensión de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas, etc.

El Derecho Colectivo de Trabajo, es aquel que, teniendo por sujetos a conjuntos o grupos de trabajadores y patronos, en relación a condiciones de solidaridad provenientes de su condición de prestadores o dadores del trabajo, desarrolla su objetivo en organizaciones grupales determinando o fijando reglas comunes a las categorías profesionales o actuando en forma conjunta en la defensa de sus derechos e intereses. Para Guerrero Figueroa el Derecho Colectivo de Trabajo, se refiere a los trabajadores y a los empresarios o patronos colectivamente, o sea, como grupos sociales, en sus similitudes y discrepancias; y a las relaciones

plurales instauradas entre un conjunto de trabajadores o un sindicato y patrono.  
(Guerrero, F, 2007)

Por lo tanto, contribuye a determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas.

## 2.4.1 Mapa Conceptual sobre el Contrato



**Gráfico 2.**  
Elaborado por: Cornejo y Soto (2020)

Para que exista la asociación con la que se va a celebrar el contrato colectivo, refiriéndonos al sector privado, el contrato colectivo de trabajo debe celebrarse con el comité de empresa en caso de no existir, deberá realizarse con la sucesión que tenga mayor número de trabajadores afiliados siempre que esté cuenta con más del 50% de los trabajadores de la empresa. central único conformado por el 50% de los trabajadores en el cual no podrán exceder de 15 principales y respectivos suplentes como lo establece el artículo 221 inciso número 2.

La capacidad para contratar, la representante de los trabajadores justificó su capacidad para celebrar el contrato colectivo por medio de los respectivos estatutos y por el nombramiento legalmente conferido estos representantes justifican su representación conforme al derecho común.

Por otro lado, la presentación del proyecto del contrato colectivo, lo lleva a cabo las asociaciones de trabajadores facultadas por la ley que son aquellos que presentan ante el inspector del trabajo el respectivo proyecto del contrato colectivo de trabajo con la finalidad de disponer que se notifique con el mismo empleador o a su representante con el término de 48 horas.

La negociación colectiva nace del principio de la libertad contractual en la cual según Vialard, las partes de manera individual pactaban un contrato de trabajo, pero, con la intervención del Estado se establecieron normas mínimas de orden público laboral de carácter imperativo e inderogable creando el principio de la negociación colectiva. (Vialard, A, 2001)

Para la negociación del contrato colectivo transcurrido el plazo de 15 días a partir de la notificación al empleador las partes interesadas deberán iniciar la negociación que concluirá en un plazo máximo de 30 días salvo en el caso realicen un acuerdo común al

cual se comunica inspector de trabajo para que acrediten el plazo adicional para realizar dicha negociación.

A la negociación colectiva dentro de la doctrina se la conoce con varias denominaciones, así, Héctor Noguier dice, la forma de arribar al convenio colectivo, cuya pormenorizada evolución y concepción hemos detallado, ha variado en el transcurso del tiempo, desde lo que se ha conocido con la denominación de conflictos colectivos a la llamada negociación colectiva. Se dice que de la negociación nace el contrato, ya que en él se establece todo lo que en la negociación se acordó, siendo así el contrato constituye la eclosión de la negociación. Entonces, hemos de convenir que la necesidad de la negociación colectiva es por la consecuencia del conflicto que surge entre las asociaciones sindicales y los empleadores. La confrontación de intereses se constituye como el antecedente inmediato para que tenga lugar la negociación colectiva y se resuelva a través de ella el conflicto que nace de la oposición de ideas y de visiones existentes dentro de la cosmovisión del trabajador y del empleador. (Noguier, H, 2000)

Es menester mencionar en el caso de que hayan ocurrido los plazos previstos por el código de trabajo en mención al contrato colectivo, y las partes negociantes no logran llegar al acuerdo sobre la totalidad del contrato, se procederá a resolver mediante un trámite obligatorio ante el tribunal de conciliación y arbitraje, cómo autoridades competentes llevarán a cabo al resolver exclusivamente sobre los puntos que exista el desacuerdo.

Los efectos del contrato colectivo la contestación totalmente afirmativa por parte del requerido, el acuerdo de las partes obtenido en la Audiencia de Conciliación y la

resolución del Tribunal de Conciliación y Arbitraje, tendrán los mismos efectos obligatorios del contrato colectivo de trabajo.

Ya se mencionó que la negociación colectiva fue producto del conflicto colectivo. Las distintas posiciones e intereses que mantienen las dos partes provocan la existencia de un conflicto. Así como las otras instituciones, esta también tiene varios procedimientos que logran su funcionalidad. Jorge Vásquez manifiesta que existen varias formas de conflicto por lo que, “es necesario que estos sean atendidos con normas apropiadas, para lo cual nuestra legislación cuenta con una normativa apropiada, estableciendo normas y procedimientos propios, y tribunales diferentes para atender, resolver y solucionar los conflictos de trabajo. (Vásquez, J, 2013)

El Código de trabajo dispone la previsión de despido y desahucio los trabajadores de aquellos que han presentado el proyecto del contrato colectivo al inspector de trabajo de forma que el empleador no podrá desahuciar ni despedir a ninguno de aquellos de sus trabajadores sean estables o permanentes mientras dura el trámite del acuerdo, en caso de hacerlo deberá indemnizar a los trabajadores afectados con una suma equivalente al sueldo salario de 12 meses sin perjuicio de las demás indemnizaciones que provee el código de trabajo.

Con base a los pliegos de peticiones debe tomarse en cuenta que mientras dure el contrato colectivo se podrá presentar uno o varios pliegos de peticiones que contuvieran temas o aspectos contemplados en el contrato colectivo vigente la autoridad laboral podrá ordenar su inmediato archivo.

Por la declaratoria de huelga una vez que se haya presentado la autoridad de trabajo el proyecto de revisión del contrato colectivo y este ha sido debidamente procesado Este

sí sea notificado a la parte empleadora los trabajadores podrán tener el derecho a declarar la huelga sí notificado el empleador con el proyecto despidiera a uno o más trabajadores.

Al referirnos a Ecuador la legislación ecuatoriana laboral no tiene definido lo que es conflicto de trabajo y ha delimitado las clases de conflictos que pueden producirse dentro de las relaciones laborales, por doctrina general tienen caracteres típicos que identifican en la realidad social respondiendo a un conflicto laboral o en consecuencia una negociación fallida que otorga al grupo de trabajador el derecho a la huelga cuando aquel evento se produce en un conflicto la solución rebasa el ámbito de la competencia de los actores del conflicto es decir que correspondería a la autoridad laboral el encaminar y buscar una nueva negociación por medio de su intervención directa y conciliar a las posiciones en beneficio de la producción y el trabajo.

#### **2.4 Organizaciones sindicales**

Las organizaciones sindicales del territorio ecuatoriano, se basan en una pretensión del constitucionalizar los derechos laborales las libertades sindicales y los beneficios de la seguridad social universal, estos compromisos referidos se derivan de los tratados y convenios internacionales, así como órganos de control en materia de derecho laboral cómo es la organización internacional de trabajo que tienen como finalidad promover las condiciones necesarias para la estabilidad laboral.

De acuerdo a la organización internacional de trabajo mediante la conferencia realizada en 1999 se crean los objetivos estratégicos que fundamentan esta organización fin de lograr la justicia social y el trabajo de digno. Los mecanismos judiciales efectivos con su aplicación idónea para la protección de derechos laborales con el fortalecimiento del estado en materia laboral.

Integra que dentro de un Estado constitucional de garantías justicia.

- El Estado tiene el deber en materia laboral y sindical.
- Garantizar los derechos laborales y sindicales.
- Políticas públicas con mecanismo de protección a los derechos fundamentales del trabajador.
- La producción de trabajo digno.

Por lo tanto, el Estado tiene el deber de la protección de los Derechos humanos realicen el fundamentando los valores y principios dentro de la sociedad ecuatoriana dentro de este estado social y democrático de justicia y derecho.

Los derechos laborales y sindicales.

- La esclavitud y la servidumbre dentro de los Derechos laborales debe ser erradicado y prohibido en todas sus formas.
- Ser obligado a ejecutar trabajos forzosos o que se pongan la vida del trabajador a casos de peligroso calamidades que me das con su vida y el bienestar propio.
- Está prohibido el trabajo para los menores de 15 años, así como también el trabajo nocturno formas insalubres.
- En el ámbito de la mujer tiene derecho a la igualdad de oportunidades dentro del área laboral y la igualdad en su formación y promoción profesional sin que exista alguna discriminación alguna por su condición de género.
- Toda persona tiene la libertad de escoger su profesión.
- Todas las personas tienen el derecho a decidir sobre la actividad laboral y la vocación a su elección.
- Es obligación del Estado ofrecer servicios de gratuitos para la orientación y la ubicación de las personas en el área laboral y de acuerdo a su edad.

- La relación de trabajo se encuentra estructurada por el trabajador y empleador.
- En razón de los contratos estos serán realizados de acuerdo a los derechos y la estabilidad emana al ordenamiento jurídico.
- Es prohibida la contratación de forma permanente por las actividades laborales.
- Toda persona posee el derecho fundamental y la irrenunciabilidad sobre el seguro social universal para la atención a sus problemas de salud vejez o muerte.

## **2.5 Teletrabajo**

El teletrabajo es definido por la organización internacional de trabajo,

Una forma de trabajo en el cual el mismo se realiza en una ubicación alejada de la oficina central o la instalación de producción del trabajador del contacto personal con los colegas de trabajo que estén en la oficina la nueva tecnología hace posible esta separación facilitando la comunicación. (Organización Internacional de Trabajo, 2021)

Es decir, el teletrabajo es concebida como una serie diferente a la estación habitual de trabajo mediante una unidad separada, pero es conectada mediante los medios tecnológicos virtuales con la finalidad de que el trabajador pueda ajustarse a su propio horario de trabajo organizar su vida personal y a su vez proveer la eficacia dentro de la empresa.

Hoy en día esta nueva forma de trabajo de cultura organizacional pretende asumir retos constantes en el Ecuador esta figura adoptada no era común debido a la pandemia del covid-19 se ha implementado casi en su totalidad a fin de proteger los derechos del trabajador derechos del empleador y mantener la actividad de la empresa.

El sector financiero de la economía popular y solidaria intenta mantener su sustento considerando el teletrabajo como una ventana para diversificar sus servicios bajo este tipo de modalidad y mantener los beneficios de la empresa.

### **2.5.1 Ventajas del teletrabajo**

Las ventajas que posee el teletrabajo En referencia el trabajador es:

**Ahorro económico:** ya que se reduce la necesidad de movilizarse del lugar de su domicilio hacia el lugar de trabajo evitando tener estos gastos considerables mensuales logrando aprovechar su permanencia en el hogar.

**Ahorro de tiempo:** el trabajador optimizar su tiempo acorde a sus necesidades teniendo en cuenta la actividad laboral que debe realizar.

**Posibilidad de modificar horarios de trabajo:** teniendo en cuenta que el teletrabajo se le realiza desde el hogar normalmente surge la posibilidad de flexibilizar su horario laboral el mismo que previamente ha sido coordinado con el empleador.

**Disminución del nivel de estrés laboral:** sí bien es cierto el estrés es un estado que afectó tanto física como mentalmente al trabajador en esta ocasión al no tener aquella su perfil supervisión estricta en tiempo real se estima que gran cantidad de trabajadores han disminuido el estrés laboral.

**Incrementos del ingreso:** al existir este medio de trabajo el trabajador tiene la posibilidad de adquirir otras prestaciones de servicios de acuerdo a su jornada laboral establecida previamente con la empresa.

Empresa:

**La disminución de conflictos laborales:** la naturaleza supervivencia del ser humano en ocasiones crea conflictos entre los mismos dentro de un lugar determinado en

este caso al trabajar en oficinas virtuales de forma telemática se evita que existan ciertos conflictos laborales dentro de la empresa.

**Incremento de la productividad:** la productividad dentro de la empresa es medida mediante los objetivos que tiene planteada la organización claramente la difícil situación acontecida hoy en día en el territorio ecuatoriano a causa del covid-19 ha complicado todos los sectores estratégicos del Ecuador de manera que el teletrabajo ha sido la opción viable para mantener este incremento de productividad.

**Reducción de costos de infraestructura** al no estar el personal laborando dentro de la empresa la organización reduce sus costos evitar cumplir con gastos que se requieren para la satisfacción de los trabajadores a su vez en los arriendos o mantenimiento propio de la oficina.

**Reducción del ausentismo:** los horarios que tiene el empleador y el trabajador se convierte en flexibles más el aprovechamiento de la tecnología que te permite conectarte en el lugar que te encuentres amplía la posibilidad de que no exista permisos laborales.

## **2.5.2 Las desventajas se pueden presentarse:**

### **Trabajador**

- Puede ocurrir un aislamiento por parte de los trabajadores o empleados al existir una falta de convivencia entre los compañeros.
- Escoger lugar inadecuado para realizar unas sus actividades laborales por medio de la vía telemática en el cual no exista la concentración con los medios suficientes adecuados para una excelente jornada laboral.
- Inconvenientes con el tipo de contratación que se ha realizado problemas con la protección social y laboral al no existir reglas claras sobre el teletrabajo.

- Las horas extras del teletrabajador no serían remuneradas al tener un horario flexible establecido por el mismo trabajador.
- La toma de decisiones importantes de la empresa en ocasiones puede suscitar conflictos al no estar en un equipo de trabajo.

## **Empresa**

- No existe un control permanente sobre el trabajador en su actividad laboral.
- Falta de comunicación entre las personas de la organización del trabajo.
- Pérdida del trabajo en equipo al estar en diferentes lugares no existe ese trabajo en conjunto en muchas ocasiones se dificulta tener una buena comunicación entre todos.
- Se puede ocasionar falta de lealtad o ética profesional al no tener la supervisión requerida.
- La existencia de problemas técnicos en cuenta las conexiones de las vías tecnológicas y en muchas ocasiones la falta de conocimiento de usar las herramientas tecnológicas.

## **2.6 Marco Legal**

En el Ecuador se visualiza que las leyes generalmente en la aplicación o no aplicación, generan conflictos en materia laboral, la principal fuente del derecho del trabajo es la ley, la Organización Internacional Del Trabajo, lo que respecta al tema central del caso planteado, sobre Derechos irrenunciables de los trabajadores desde una perspectiva de obligación del trabajador y el empleador.

La Constitución de la República del Ecuador, estipula,

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 Republica del Ecuador, 2019)

¿Cómo define la Constitución De La República Del Ecuador al trabajo?

- Artículo 33.- Derecho y deber social fuente de realización personal y base de la economía. (Constitución de la Republica del Ecuador, 2019)
- Artículo 83 numeral 2, 12, 17 Deber de los ecuatorianos: No ser ocioso, ejercer una profesión u oficio con sujeción a la ética. Necesidad de ser productivos y trabajar.

Lo mencionado, desprende que el trabajo está establecido dentro del territorio ecuatoriano como un derecho y un deber social de la misma forma se encuentra regulado por el Estado, del cual va a depender las medidas necesarias para ejercer el derecho de trabajo.

El trabajo es un derecho y un deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que, incluyendo un régimen de salarios justos, aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar (Organización de Estados Americanos, 2016).

Debemos señalar que el trabajo, es una categoría social que se ha transformado de forma continua de una creación social, caracterizado por un hecho innegable e indiscutible, así como la creación de directrices orientadas a las relaciones entre obrero y patronal; la relación laboral o también o conocida como un vínculo jurídico desprende del acuerdo entre las partes que a su vez se encuentra regulado por la norma laboral.

Cabe indicar que los tratados internacionales son reconocidos en el ordenamiento normativo ecuatoriano. El Art. 425 de la Constitución establece la jerarquía normativa que debe ser observada para su aplicación, disponiendo en su orden: “La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos.” (El énfasis me pertenece) En igual sentido, el Art. 417 de la misma Constitución dispone que los tratados internacionales ratificados por el Ecuador observarán su contenido y que “En el caso de los tratados y otros instrumentos internacionales de derechos humanos se aplicarán los principios pro ser humano, de no restricción de derechos, de aplicabilidad directa y de cláusula abierta establecidos en la Constitución.” (Silva, E., 2017).

De lo expuesto, se deduce que la normativa internacional también es considerada como un elemento categórico dentro del derecho fundamental al trabajo, rescatando el derecho al trabajo.

Se destaca el principio que regula las relaciones laborales, que es el de irrenunciabilidad, por el cual se entiende, como una herramienta fundamental que garantiza la efectividad de la protección que el estado constituyente ecuatoriano va a brindar a los trabajadores mediante su intervención o regulación de contenido mediante las normativas legislativas. Este principio es de suma importancia ya que menoscaba

dicha ejecución de la pena de los Derechos laborales evitando perjuicios es parte económica a los trabajadores, basándose como derecho propio del trabajador en que se evita que se actúe nocivamente en su contra.

Como lo dispone el Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios: en su numeral 6. “6. Todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía” (Constitución de la Republica del Ecuador, 2019). Mientras que el Código del Trabajo, art. 4.- Irrenunciabilidad de derechos. - Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario. (Código de Trabajo, 2019)

Existe normativa internacional y principios universales que hoy el Ecuador reconoce, en su ordenamiento jurídico que se encuentran en una situación de protección, rigiendo y amparando al derecho laboral.

Entre otros principios que abarca el Derecho laboral:

- Indubio pro trabajador
- Continuidad y estabilidad
- Primacía de la realidad
- Igualdad y no discriminación

### **2.6.1 Derechos sindicales**

La Constitución de la república del Ecuador como la carta Magna del Estado constitucional de derechos y justicia concibe los derechos sindicales mediante su artículo 326 numeral 7 en el que se garantiza el derecho a la libertad y a la organización de las personas trabajadoras sin requerir una autorización previa el cual se encuentra conformado por sindicatos gremios asociaciones y otras formas de organizaciones, así como también para que exista la garantía de la organización.

De tal forma que el Ecuador de acuerdo a lo dispuesto por la Constitución de la república del Ecuador concede este derecho de asociarse o de libertad sindical, en el Ecuador las asociaciones de empleadores o grupos de sindicatos, dentro del sistema laboral data aproximadamente de 1869 como la primera manifestación de las agrupaciones dando cabida a su derecho fundamental de la libertad de asociarse.

Las asociaciones cómo se ha expuesto de acuerdo al ordenamiento jurídico y de acuerdo al código de trabajo constituyen elementos fundamentales para el ejercicio de este derecho. En concordancia de acuerdo a lo dispuesto por el código civil en su artículo 564 al 582 estipula la existencia de la persona jurídica que debe tener la aprobación de acuerdo al ordenamiento jurídico teniendo en cuenta que estas personas jurídicas nacen a partir de la ley por la iniciativa de la sociedad civil.

## **2.6.2 Teletrabajo**

Por la parte legal en cuanto a la normativa del teletrabajo no existe inicialmente alguna estipulada como parte del principio de conciliación familiar y laboral debemos aclarar que esta modalidad es implementada como un beneficio para las personas con discapacidad o en periodo de lactancia.

Bajo esta premisa existe un acuerdo ministerial 191, 2016 ya determinado ciertos principios básicos sobre el teletrabajo que inicia con la solicitud escrita por aparte de la trabajadora solicitante posterior a esto es ingresada dentro de la plataforma consiguiente a esto el área de recursos humanos se encarga de remitir la petición para que esta sea analizada en consideración que las actividades que se ejerzan no requieren la presencia física dentro de la empresa.

El documento que emana legalidad establece términos y condiciones de carácter declarativo determinando ciertas obligaciones y compromisos en el cual deberán realizar dentro del término determinado con una vigencia aproximada de 6 meses.

## **2.7 Legislación comparada**

### **2.7.1 Colombia**

En Colombia es uno de los primeros países latinoamericanos en reconocer al teletrabajo como una de las formas de organización laboral mediante sur y ley 1221 decretada en el 2008, como una herramienta jurídica que ha definido al trabajo como una de las modalidades contractuales que prevé garantías laborales sindicales y de seguridad social para todos los teletrabajadores.

Luego en el año 2012, el mismo país en mitón decreto 884 mediante el cual se ha regulado las condiciones laborales dispuestas en la ley anterior mencionada en el que se especifica los derechos y obligaciones que tendrá los teletrabajadores y los empleadores que adquieran este tipo de modalidad.

A esto se suma el denominado el libro blanco el “ABC de teletrabajo de Colombia” que ha dispuesto los lineamientos y directrices en concordancia con el ordenamiento jurídico en materia organizacional para la aplicación del teletrabajo.

De tal forma Colombia se destaca como uno de los países pioneros en implementar está modalidad contractual del teletrabajo en el cual considerablemente existe un 385% de totalidad de las personas que se han acogido a este tipo de modalidad.

Por cuánto la legislación ecuatoriana aproximadamente por el año 2016 mediante un acuerdo ministerial realizado por el gobierno de aquella época Norma las primeras contrastaciones por teletrabajo dando cabida a esta modalidad contractual dentro del país

con un avance sustancial dentro del derecho laboral permitiendo varias empresas que puedan adoptar esta medida acorde a las necesidades.

La organización mundial de la salud tras la declaratoria de emergencia del covid-19 como una emergencia sanitaria cambia el rumbo a nivel mundial sobre las actividades organizacionales y operacionales que realizan las empresas de manera que en el 12 de marzo del 2020, el organismo del ministerio de trabajo de los ecuatorianos como organismo competente mediante el acuerdo ministerial número MDT-2020-076, se emitió ciertas directrices para la aplicación del teletrabajo emergente como una nueva modalidad la cual realmente no se encuentra completamente estructurada, fue necesario la emisión de este acuerdo ministerial con la finalidad de que siga la producción en el Ecuador y se mantenga la reactivación económica y a su vez la protección de los derechos de los trabajadores.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario fue emitida el 14 de septiembre a fin de hacer referencia a esta modalidad laboral, de esta forma se emitan directrices acordé los derechos sobre la aplicación del teletrabajo. Se precisa qué los documentos legales como son estos acuerdos ministeriales son necesarios para que exista La regulación de la modalidad del teletrabajo en el que se tiene en cuenta la utilización de tecnologías de información, la comunicación que debe realizar el empleador y el trabajador qué en concordancia y en armonía de la Constitución dela república del Ecuador se garantiza, reconozca el acceso al derecho al trabajo a través de estos elementos tecnológicos necesarios y se reconozcan todas las modalidades de trabajo.

Por lo tanto el teletrabajo tiene como finalidad que el trabajador y el empleador lo logré equilibrar y conciliar el área laboral y los derechos de los trabajadores los cuales se encuentran sustentados en el plan nacional de desarrollo en el objetivo uno que manifiesta que se debe garantizar la vida digna con igualdad de oportunidades para todas las personas

que habitan en el territorio ecuatoriana la misma que se encuentra apoyada mediante las políticas públicas del trabajo creando un entorno laboral inclusivo que se garantice los derechos fundamentales y las obligaciones de los trabajadores.

## CAPÍTULO III

### 3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1 Diseño de la investigación

#### 3.2 Método inductivo-deductivo

Este tipo de metodología se encuentra conformada por dos procedimientos que son inducción y deducción. Por parte de la inducción es aquella que se configura mediante el razonamiento de un caso particular a uno conocimiento más general, contribuyendo significativamente en la investigación. Particularmente Francis Bacon es uno de los pioneros esta metodología, como un método para adquirir conocimientos, observada su naturaleza.

Otro método utilizado para la obtención de conocimiento del razonamiento deductivo, este se desarrollan afirmaciones particulares a una lógica, mediante hechos conocidos el cual se extraen las conclusiones desde una premisa mayor a una premisa menor dando como resultado una conclusión.

Es decir, mediante la deducción qué concreta es un conocimiento general a otro de menor nivel especificando los hechos particulares extrayendo soluciones o características necesarias a partir de principios leyes o de conceptualizaciones universales a fin de lograr el objetivo.

De este modo la inducción y la deducción se configuran sistemáticamente establecer mediante la inducción la generalización de varios casos y a partir de aquella generalización planteado se deducen las conclusiones por medio de razonamientos lógicos dando así de la investigación una potencialidad en sus resultados.

### **3.3 Método analítico-sintético**

El método analítico se deriva de un procedimiento biológico que constituye una herramienta idónea para descomponer mentalmente las partes y cualidades propiedades y componentes del objeto estudiar, realiza un soporte mediante la unión y combinación de las partes previamente que han sido analizadas que, yo tener los elementos relevantes que el objeto de estudio.

Debemos indicar que la síntesis y el análisis trabajan de manera coordinada creando una unidad dialéctica. El análisis es aquella que se va a producir mediante la síntesis obtenida de los datos estudiados mientras que la síntesis se configura sobre los resultados del análisis. En adicional el análisis de síntesis no resultan de un pensamiento puro del investigador, sino que se basan en una realidad objetiva obtenida por medio de la doctrina jurisprudencia y el proceso metodológico aplicado en este caso cuantitativo para establecer los fenómenos del proceso constituidos.

### **3.4 Enfoque de la investigación cuantitativa:**

Nuestra investigación gira entorno en la investigación cuantitativa mediante el cual se hará el uso de datos estadísticos cualitativos con la finalidad de describir el objeto estudiado y el mismo pueda ser medido, debemos considerar que está encuesta cualitativa tiene como finalidad profundizar los conocimientos en el tema con la obtención de la información en este caso de personas profesionales del área del derecho.

- Dentro de este enfoque cualitativo se establece el cuestionario de carácter cerrado.

El cuestionario cerrado es aquel en el que las preguntas expuestas se encuentran preestablecidas y están pre codificadas por lo cual esto implica que el elaborador de la

encuesta debe tener un previo conocimiento para construir las preguntas que van hacer direccionadas al área de derecho.

### 3.5 Técnica e instrumentos para obtener los datos:

#### Encuestas:

Fórmula empleada:

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 * (N - 1) + Z^2 * P * Q}$$
$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 16566}{0.07^2 * (16566 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = \frac{15909,98}{82,13}$$
$$n = 193$$

<b>N</b>	<b>Población</b>
<b>P</b>	<b>Probabilidad</b>
<b>Q</b>	<b>Probabilidad de que no suceda el evento.</b>
<b>D</b>	<b>Margen de error.</b>
<b>Z</b>	<b>Nivel de confianza.</b>
<b>N</b>	<b>16566</b>
<b>P</b>	<b>0.5</b>
<b>Q</b>	<b>0.5</b>
<b>D</b>	<b>0.5</b>
<b>Z</b>	<b>1,96</b>

**Colegio de Abogados de la provincia del Guayas.**

- **UNIVERSO:** 16.566
- **MUESTRA:** 193
- **PORCENTAJE:** 2%

**Pregunta 1**

**1.- La pandemia de la COVID-19 sigue propagándose por todo el mundo: ¿corren tiempos difíciles para los trabajadores y las organizaciones de trabajadores?**

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

**Pregunta 2**

**2.- En contexto actual; ¿Es obligación de las organizaciones de trabajadores a hacer un balance de los riesgos y oportunidades que conllevan los múltiples cambios operados en el mundo del trabajo, lo que incluye la actual pandemia de la COVID?**

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) De acuerdo

e) Totalmente de acuerdo

**Pregunta 3**

**3.- ¿Usted como trabajador ha escuchado sobre la labor de la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del Trabajo?**

a) Mucho

b) Muy poco sobre el tema

c) Desconozco

**Pregunta 4**

**4- Para que exista una recuperación inclusiva que no deje en vulneración a sus trabajadores; ¿los sindicatos deberían encarar los principales retos en nuestros mercados de trabajo y desempeñar un papel central al reconstruir mejor y promover los programas laborales y sociales, especialmente ahora, en tiempos de COVID-19?**

a) Totalmente en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo

d) De acuerdo

e) Totalmente de acuerdo

### **Pregunta 5**

**5.- Apoyándose en sus años de experiencia trabajando con los sindicatos, ¿qué deberíamos esperar para los sindicatos, y de los sindicatos en tiempos de una pandemia?**

- a) La marginación de los sindicatos
- b) Trabajadores en una relación de trabajo estable.
- c) La revitalización, entendida como tácticas y coaliciones innovadoras para fortalecer los sindicatos como actores fuertes, pertinentes, democráticos y representativos al organizar y servir a una “nueva fuerza de trabajo inestable”.

### **Pregunta 6**

**6.- ¿Se ven afectados los sindicatos por un mundo del trabajo que está cambiando a un ritmo cada vez rápido?**

- a) Totalmente en desacuerdo
- b) En desacuerdo
- c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- d) De acuerdo
- e) Totalmente de acuerdo

### **Pregunta 7**

**7.- ¿Los derechos sindicales son afectados por los contratos colectivos para teletrabajo o modalidad virtual?**

- a) Mucho
- b) Muy poco sobre el tema
- c) Desconozco

### **Pregunta 8**

**8.- ¿Por qué es importante la libertad sindical?**

- a) Permite a los trabajadores y empleadores unirse para proteger mejor no sólo sus propios intereses económicos, sino también sus libertades civiles como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la libertad personal y colectiva.
- b) Desconozco
- c) Muy poco sobre el tema

### **Pregunta 9**

**9.- ¿Qué pueden hacer las empresas para defender la libertad sindical y de asociación?**

- a) Respetar el derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su predilección sin temor de intimidación o represalia.
- b) Poner en práctica políticas y procedimientos no discriminatorios en cuanto a la organización sindical, la afiliación sindical y la actividad en campos.

c) Facilitar la elaboración de convenios colectivos eficaces.

**Pregunta 10**

**10.- ¿Si, existiera un convenio de la OIT relativo a los derechos de los representantes sindicales y a su acceso al lugar de trabajo, usted estaría de acuerdo?**

a) Totalmente en desacuerdo

b) En desacuerdo

c) Ni de acuerdo, ni desacuerdo

d) De acuerdo

e) Totalmente de acuerdo

### 3.6 Resultados del trabajo de campo

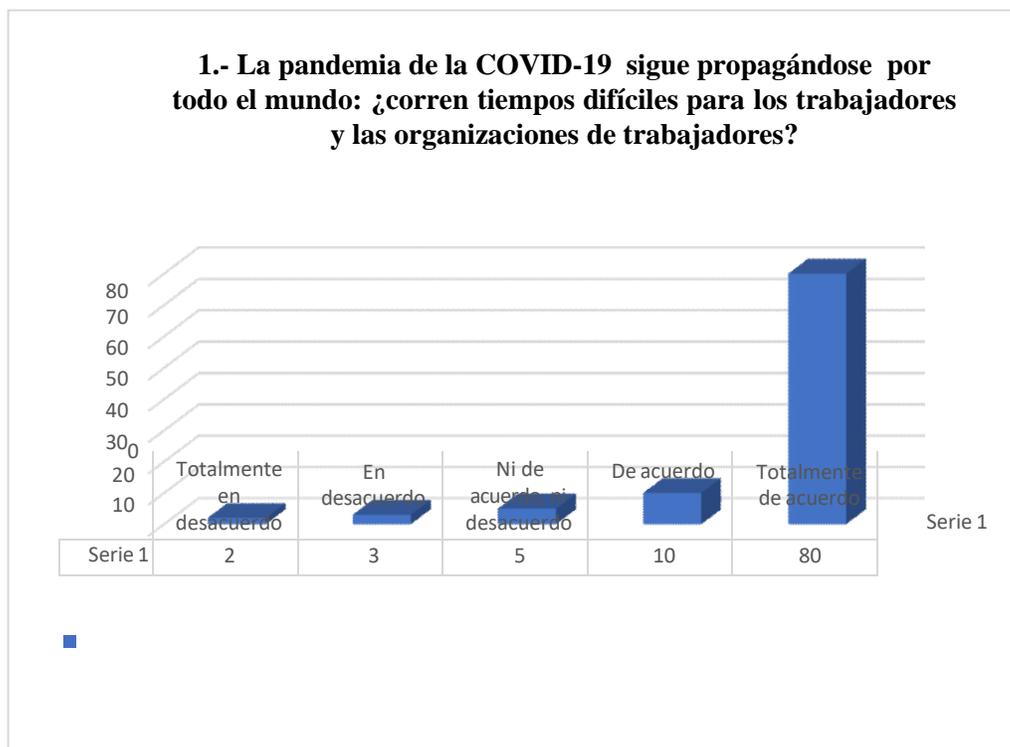
**1.- La pandemia de la COVID-19 sigue propagándose por todo el mundo: ¿corren tiempos difíciles para los trabajadores y las organizaciones de trabajadores?**

**Tabla 1. Resultados de la pregunta 1.**

<b>Ítems</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	<b>2%</b>
En desacuerdo	<b>3%</b>
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	<b>5%</b>
De acuerdo	<b>10%</b>
Totalmente de acuerdo	<b>80%</b>
<b>Resultados</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)



**Figura 1.**

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por:** Cornejo y Soto (2020)

**Análisis:** de acuerdo a la encuesta realizada a los profesionales del derecho, sobre La pandemia de la COVID-19 sigue propagándose por todo el mundo: ¿corren tiempos difíciles para los trabajadores y las organizaciones de trabajadores? se puede reflejar que el 80% esta totalmente de acuerdo, el 10% de acuerdo, el 5% ni de acuerdo, ni desacuerdo, 3% en desacuerdo, y el 2% en totalmente en desacuerdo.

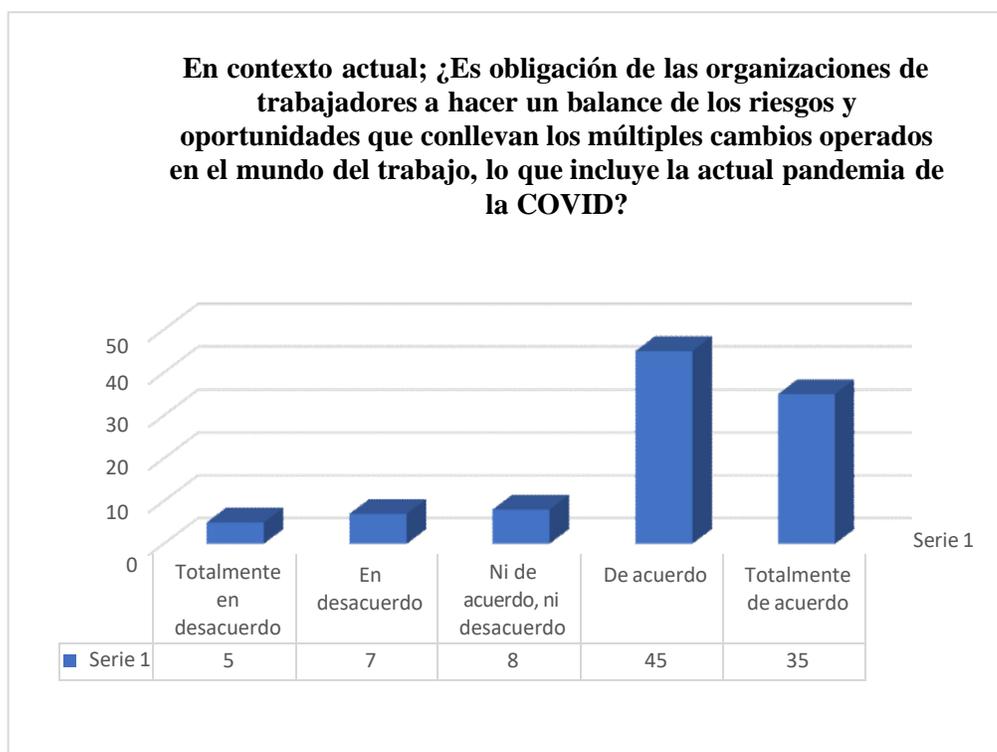
**2.- En contexto actual; ¿Es obligación de las organizaciones de trabajadores a hacer un balance de los riesgos y oportunidades que conllevan los múltiples cambios operados en el mundo del trabajo, lo que incluye la actual pandemia de la COVID?**

**Tabla 2. Resultado de la pregunta 2**

<b>Ítems</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	<b>5%</b>
En desacuerdo	<b>7%</b>
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	<b>8%</b>
De acuerdo	<b>45%</b>
Totalmente de acuerdo	<b>35%</b>
<b>Resultados</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)



**Figura 2.**

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)

**Análisis:** de acuerdo a la encuesta realizada a los profesionales del derecho, sobre En contexto actual; ¿Es obligación de las organizaciones de trabajadores a hacer un balance de los riesgos y oportunidades que conllevan los múltiples cambios operados en el mundo del trabajo, lo que incluye la actual pandemia de la COVID?, se puede reflejar que el 35% está totalmente de acuerdo, el 45% de acuerdo, el 8% ni de acuerdo, ni desacuerdo, 7% en desacuerdo, y el 5% en totalmente en desacuerdo.

**3.- ¿Usted como trabajador ha escuchado sobre la labor de la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del Trabajo?**

**Tabla 3. Resultado de la pregunta 3**

Ítems	Porcentaje
Mucho	65%
Muy poco sobre el tema	38%
Desconozco	27%
<b>Resultados</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)



**Figura 3.**

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)

**Análisis:** Conforme a la encuesta realizada a los profesionales del derecho se observa que el 65% ha escuchado sobre la labor de la Declaración del Centenario de la OIT para el futuro del Trabajo, el 38% muy poco sobre el tema y el 27% desconoce.

**4- Para que exista una recuperación inclusiva que no deje en vulneración a sus trabajadores; ¿los sindicatos deberían encarar los principales retos en nuestros mercados de trabajo y desempeñar un papel central al reconstruir mejor y promover los programas laborales y sociales, especialmente ahora, en tiempos de COVID-19?**

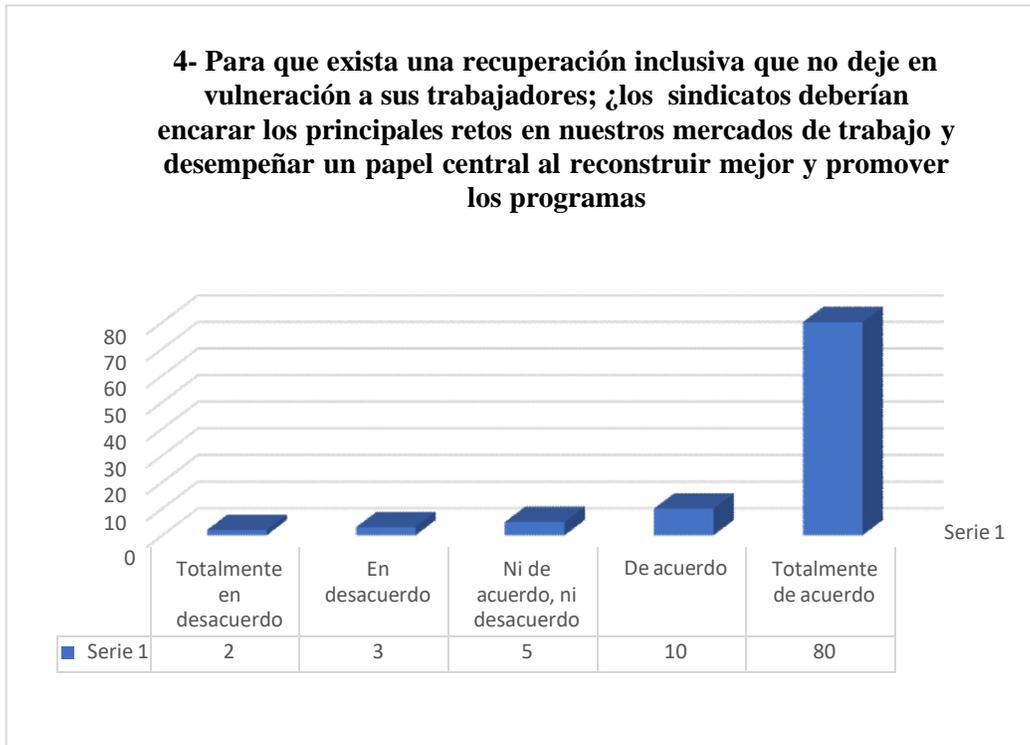
**Tabla 4. Resultado de la pregunta 4**

<b>Ítems</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	2%
En desacuerdo	3%
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	5%
De acuerdo	10%
Totalmente de acuerdo	80%
<b>Resultados</b>	100%

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)

**4- Para que exista una recuperación inclusiva que no deje en vulneración a sus trabajadores; ¿los sindicatos deberían encarar los principales retos en nuestros mercados de trabajo y desempeñar un papel central al reconstruir mejor y promover los programas**



**Figura 4.**

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)

**Análisis:** de acuerdo a la encuesta realizado el 80% considera que exista en lugar una recuperación inclusiva que no deje en vulneración a sus trabajadores; ¿los sindicatos deberían encarar los principales retos en nuestros mercados de trabajo y desempeñar un papel central al reconstruir mejor y promover los programas laborales y sociales, especialmente ahora, en tiempos de COVID-19?, y el 10% de acuerdo, mientras que el 5% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3% en desacuerdo, y 2 totalmente en desacuerdo.

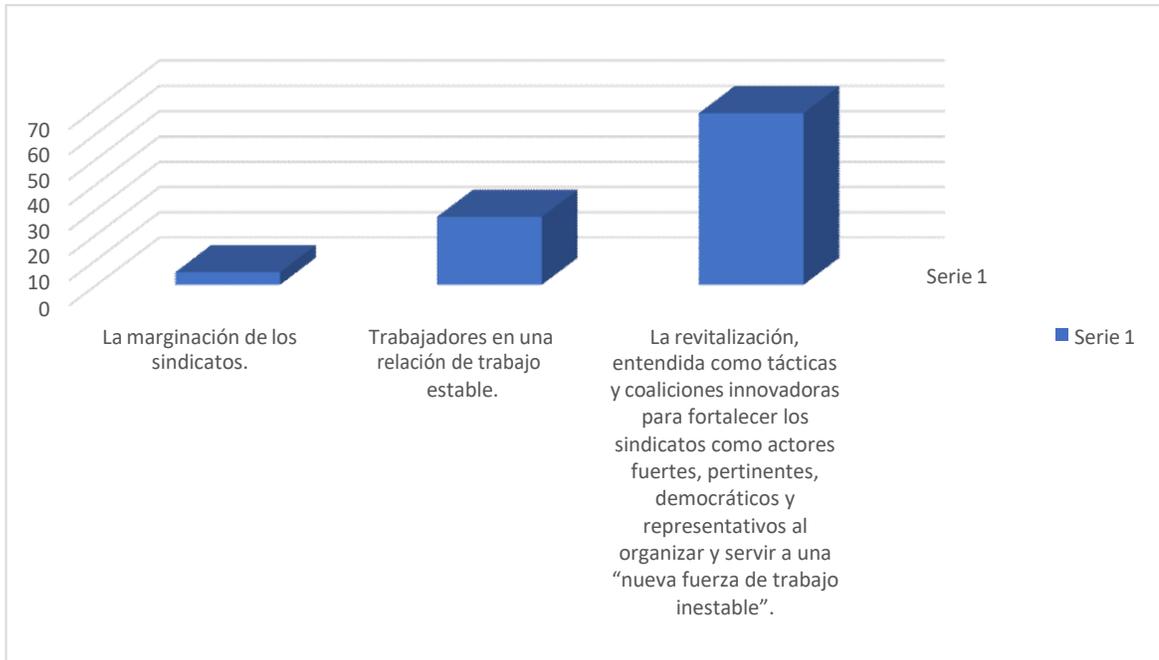
**5.- Apoyándose en sus años de experiencia trabajando con los sindicatos, ¿qué deberíamos esperar para los sindicatos, y de los sindicatos en tiempos de una pandemia?**

**Tabla 5. Resultado de la pregunta 5**

<b>Ítems</b>	<b>Porcentaje</b>
La marginación de los sindicatos.	5%
Trabajadores en una relación de trabajo estable.	27%
La revitalización, entendida como tácticas y coaliciones innovadoras para fortalecer los sindicatos como actores fuertes, pertinentes, democráticos y representativos al organizar y servir a una “nueva fuerza de trabajo inestable”.	68%
<b>Resultado</b>	100%

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)



**Figura 5.**

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Soto Noboa Joselyn Paullette & Cornejo Aguilar Jorge Isaac.

**Análisis:** esta pregunta realizada en los sus años de experiencia trabajando con los sindicatos, ¿qué deberíamos esperar para los sindicatos, y de los sindicatos en tiempos de una pandemia?, el 68% considera que la revitalización, entendida como tácticas y coaliciones innovadoras para fortalecer los sindicatos como actores fuertes, pertinentes, democráticos y representativos al organizar y servir a una “nueva fuerza de trabajo inestable”, el 27% trabajadores en una relación de trabajo estable y el 5% la marginación de los sindicatos.

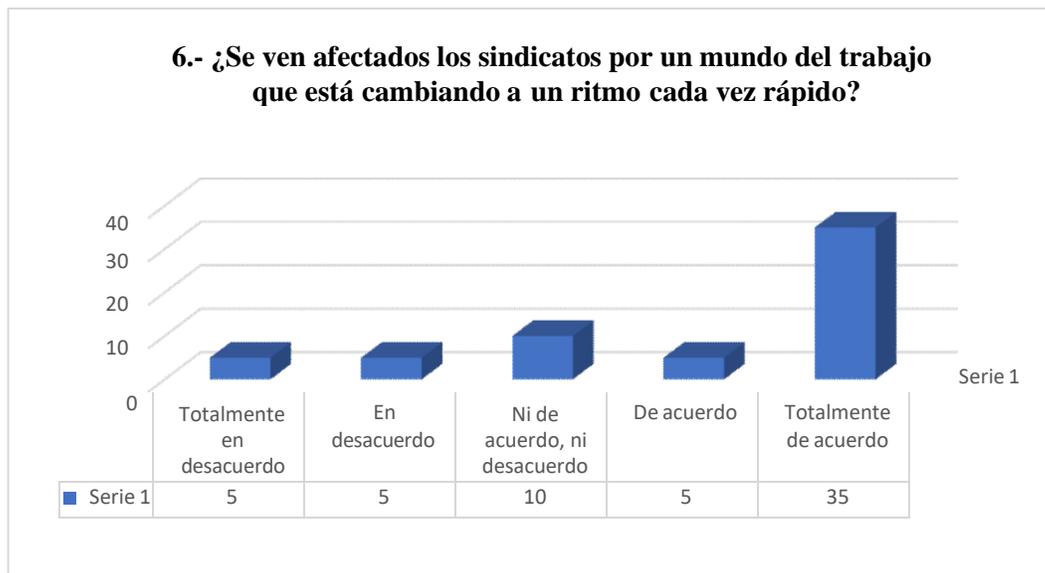
**6.- ¿Se ven afectados los sindicatos por un mundo del trabajo que está cambiando a un ritmo cada vez rápido?**

**Tabla 6. Resultado de la pregunta 6**

<b>Ítems</b>	<b>Porcentaje</b>
Totalmente en desacuerdo	5%
En desacuerdo	5%
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	10%
De acuerdo	5%
Totalmente de acuerdo	75%
<b>Resultado</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)



**Figura 6.**

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)

**Análisis:** de acuerdo a la encuesta el 75% considera que se ven afectados los sindicatos por un mundo del trabajo que está cambiando a un ritmo cada vez rápido, el 5% de acuerdo mientras que el 10% ni de acuerdo, ni desacuerdo y el 5% en desacuerdo, 5 %totalmente en desacuerdo.

**7.- ¿Los derechos sindicales son afectados por los contratos colectivos por el teletrabajo o modalidad virtual?**

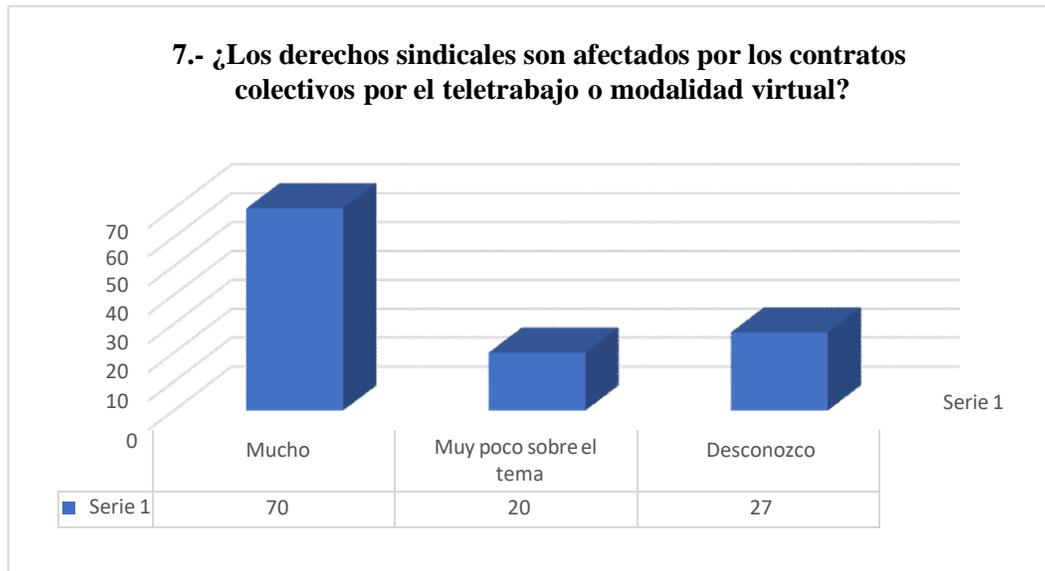
**Tabla 7. Resultado de la pregunta 7**

<b>Ítems</b>	<b>Porcentaje</b>
Mucho	<b>70%</b>

Muy poco sobre el tema	<b>20%</b>
Desconozco	<b>10%</b>
<b>Resultado</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)



**Figura 7.**

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)

**Análisis:** de acuerdo a la encuesta planteada el 70% indica que los derechos sindicales son afectados por los contratos colectivos por el teletrabajo o modalidad virtual, el 20% conoce muy poco sobre el tema y 27% lo desconoce.

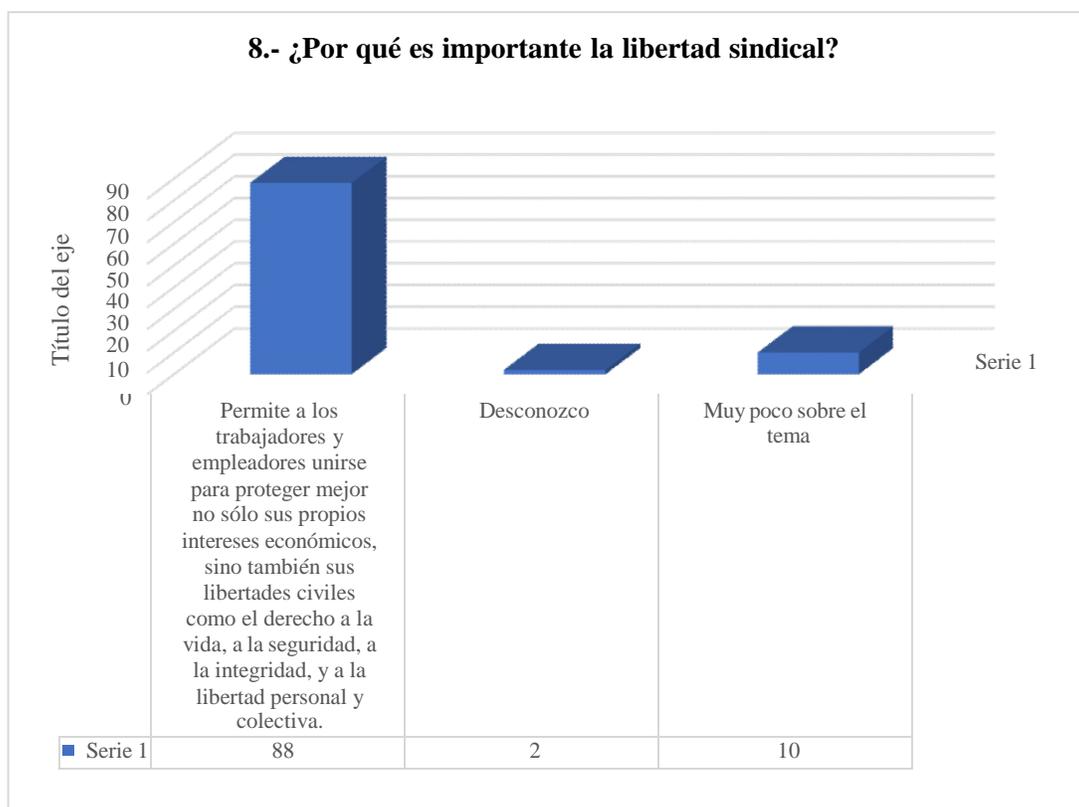
## 8.- ¿Por qué es importante la libertad sindical?

**Tabla 8. Resultado de la pregunta 8**

<b>Ítems</b>	<b>Porcentaje</b>
Permite a los trabajadores y empleadores unirse para proteger mejor no sólo sus propios intereses económicos, sino también sus libertades civiles como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la libertad personal y colectiva.	<b>88%</b>
Desconozco	<b>2%</b>
Muy poco sobre el tema	<b>10%</b>
<b>Resultado</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)



**Figura 8.**

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)

**Análisis:** ¿Por qué es importante la libertad sindical? dentro de esta pregunta resulta que el 88%, considera que permite a los trabajadores y empleadores unirse para proteger mejor no sólo sus propios intereses económicos, sino también sus libertades civiles como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la libertad personal y colectiva, el 2% desconoce, y el 10% Muy poco sobre el tema.

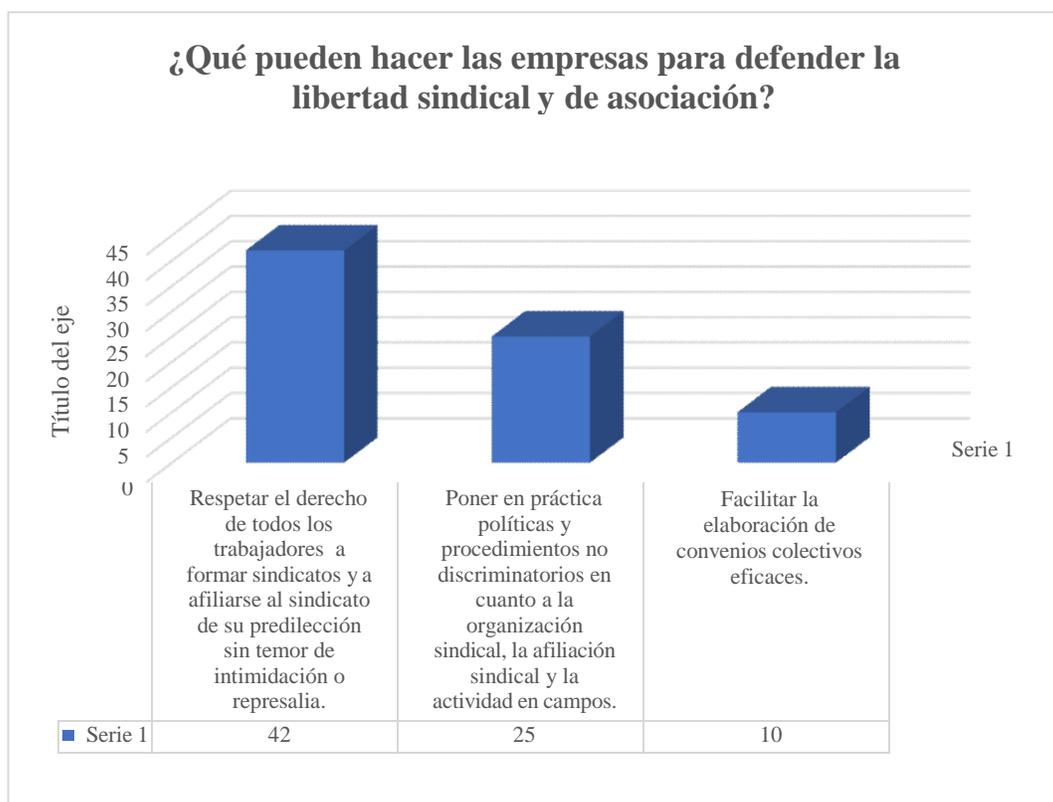
**9.- ¿Qué pueden hacer las empresas para defender la libertad sindical y de asociación?**

**Tabla 9. Resultado de la pregunta 9**

<b>Ítems</b>	<b>Porcentaje</b>
Respetar el derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su predilección sin temor de intimidación o represalia.	42%
Poner en práctica políticas y procedimientos no discriminatorios en cuanto a la organización sindical, la afiliación sindical y la actividad en campos.	25%
Facilitar la elaboración de convenios colectivos eficaces.	33%
<b>Resultados</b>	100%

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)



**Figura 9.**

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)

**Análisis:** De acuerdo con la pregunta ¿Qué pueden hacer las empresas para defender la libertad sindical y de asociación?, el 42 % de la población encuestada considera respetar el derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su predilección sin temor de intimidación o represalia, el 25% poner en práctica políticas y procedimientos no discriminatorios en cuanto a la organización sindical, la afiliación sindical y la actividad en campos, 3% facilitar la elaboración de convenios colectivos eficaces.

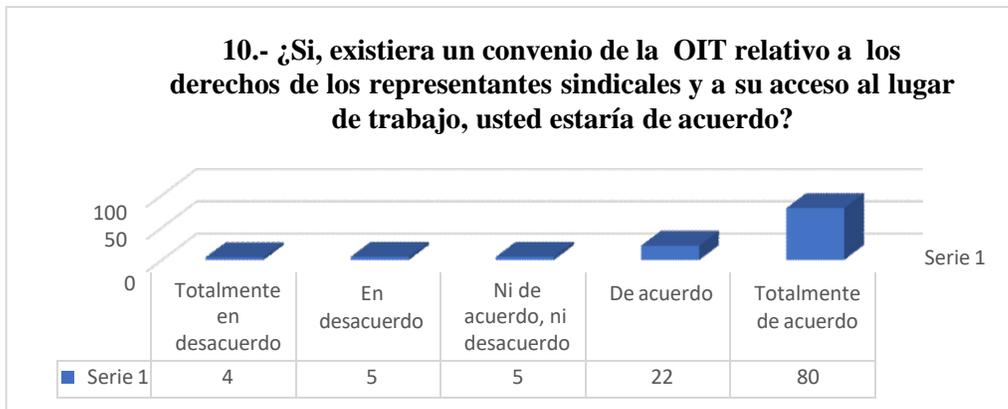
**10.- ¿Si existiera un convenio de la OIT relativo a los derechos de los representantes sindicales y a su acceso al lugar de trabajo, usted estaría de acuerdo?**

**Tabla 10. Resultado de la pregunta 10**

Ítems	Porcentaje
Totalmente en desacuerdo	4%
En desacuerdo	5%
Ni de acuerdo, ni desacuerdo	5%
De acuerdo	22%
Totalmente de acuerdo	64%
<b>Resultado</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)



**Figura 10.**

**Fuente:** Datos recogidos de las encuestas.

**Elaborado por :** Cornejo y Soto (2020)

**Análisis:** de acuerdo a la pregunta ¿Si existiera un convenio de la OIT relativo a los derechos de los representantes sindicales y a su acceso al lugar de trabajo, usted estaría de acuerdo?, la población considera que 80% está totalmente de acuerdo, el 22% de acuerdo, el 5% ni de acuerdo ni desacuerdo, y el 5% en desacuerdo y 4% en totalmente en desacuerdo.

### **3.7 ANALISIS DE LOS RESUSLTADOS**

El derecho a la libertad sindical dentro del sistema jurídico ecuatoriano es consagrado como un derecho fundamental mediante este reconocimiento constitucional y de los tratados y convenios internacionales en el cual Ecuador se encuentra consagrado. Nos encontramos frente a un grande problema acarreado como consecuencia jurídica del covid-19 sí bien es cierto la organización mundial de la salud decreta emergencia sanitaria debido al covid-19 que afectado la salud de todos los seres humanos en el mundo dando cabida a la acción al por parte de los estados para evitar la propagación, el ámbito laboral es una de las áreas mayormente afectadas por la pandemia en el cual las empresas y organizaciones han tenido que adoptar diferentes modalidades de trabajo a la de la presencial creando un cambio radical para la relación laboral que tenían los trabajadores, la adopción de la nueva realidad y la falta de estructuras políticas que se encuentren regulando el teletrabajo crea una discrepancia entre el sector público y privado frente a un Estado garantista de derechos y justicia.

El teletrabajo se comprende como una modalidad de trabajo novedosa en la cuál ha sido un impacto dentro de la sociedad ecuatoriana para adaptarse a las condiciones de trabajo bajo este tipo de modalidad, ya que dentro de esta modalidad se ejercen elementos propios que lo caracterizan singularmente cómo es el trabajo fuera de la oficina y la implementación de las nuevas tecnologías de información y comunicación. La Constitución dela república del Ecuador del 2008 manifiesta en amplio catálogo de

derecho y garantías protegidas de orden constitucional entre ellos tenemos el derecho al trabajo, derechos sindicales, en el que prioriza como derecho y como deber social, y la libertad de asociación, por lo tanto, el estado tiene la obligación de realizar la protección del mismo mediante las políticas públicas que ejerzan garantías y promuevan su desarrollo eficaz para las partes intervinientes de la relación laboral.

Tenemos que aclarar que la figura del teletrabajo es una figura inexistente dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, debiendo resaltar que el ministerio de trabajo en su esfuerzo por garantizar los derechos laborales el 4 de Febrero del 2016 antes del acontecimiento de la pandemia estableció sus competencias para la sociedad laboral expidiendo un acuerdo MDT-2016-0190, sobre ese tipo de modalidad para el sector privado en el cual se tenía en cuenta a las mujeres lactantes, personas que se encontraban limitadas por su estado de salud, entre otras situaciones, hacia la organización sin embargo, esta técnica aplicada de modalidad de trabajo solicita características que la definen y la configure mediante una ley orgánica que recoja sus elementos esenciales y su desarrollo permitiendo una inclusión dentro de la sociedad ecuatoriana con puntualizaciones específicas sobre esta modalidad en protección a los derechos laborales y derechos sindicales de los trabajadores.

La podemos dejar de lado del acuerdo ministerial 181 la cual menciona abreviar rasgos sobre aspectos generales en el cual debe ser las consideraciones de la empresa para solicitar si la persona puede o no acceder a este tipo de movilidad situación que no garantiza los derechos de los trabajadores para desarrollar este tipo de actividad, a nuestra consideración la ley humanitaria no aporta una garantía de derechos en esta área sobre los procedimientos de los mismos creando una desconexión entre la norma orgánica, enviando que las organizaciones puedan innovarse y modernizarse y a su vez crear la verdadera garantía de los derechos de los trabajadores.

#### **4. CONCLUSIÓN**

El futuro del trabajo se ve reflejado a un panorama incierto lo mismo ocurre con la asociación de sindicatos. La globalización, los cambios demográficos, medioambientales y tecnológicos están modificando los mercados laborales de hoy en día y estos mismos determinaran los del mañana. La crisis del COVID-19 ha puesto en manifiesto los problemas existentes de dichas asociaciones sindicales. En el Ecuador, la afiliación sindical ha ido mermando paulatinamente, y con ello la capacidad de los sindicatos para organizar y prestar servicios a los trabajadores. La pandemia del COVID-19 puso en descubierto los muchos aspectos de los déficits de trabajo decente en las diferentes áreas de trabajo y así los trabajadores han venido confiando en los sindicatos con el fin de salvaguardar su seguridad laboral, y de los ingresos a percibir y también la disponibilidad de protección social.

Se destaca que mediante nuestra metodología aplicada a logrado evidenciar porcentajes sobre urgencia de salvaguardar el derecho de la libertad sindical en el sistema jurídico ecuatoriano, a consecuencia que la figura del teletrabajo dentro de la legislación ecuatoriana carece de vacíos legales ya que es una figura inexistente dentro del ordenamiento jurídico y las leyes orgánicas, sí bien es cierto el Estado ha intentado mediante acuerdos ministeriales organizar esta figura jurídica sin embargo no han logrado alcanzar la garantía de los Derechos necesarios y fundamentales de los trabajadores, al ser una modernidad novedosa dentro del país y con un futuro perenne dentro del área laboral es necesario establecer las condiciones necesarias para esta modalidad de trabajo en garantía la protección de los Derechos laborales.

## **5. RECOMENDACIÓN**

Se recomienda de los organismos competentes analicen la situación la falta de seguridad jurídica que deviene en nuestra legislación ecuatoriana ya que solo se han expuesto normas que se aplican en un momento determinado sin realizar un exhaustivo análisis previo a la nueva modalidad aplicada dentro del Ecuador.

Surge la necesidad ejecutar labores de concebir las normas legales de un enfoque distinto garantizando el derecho de los trabajadores en referencia a sus derechos sindicales, en el estado constitucional de derechos y justicia que se marca el estado de ecuatoriano esta situación afecta a los trabajadores que desarrollan este tipo de actividad bajo la modalidad por falta de un sustento legal profundizado.

## Bibliografía

- Albán, J. (2019). La cláusula de terminación unilateral del contrato. Universitas.
- Becerra, G. (2010). Clínica Jurídica Laboral. Sello editorial.
- Cabanellas, G. (2004). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Argentina- buenos Aires.
- Cavazos, B. (1997). El Nuevo Derecho de Trabajo. Mexico: Trillas.
- Cevallos, E. (2000). Legislación Laboral. Loja: Ediciones Universidad Técnica Particular de Loja.
- Chen Y, L. Q. (2020). Coronaviruses: genome structure, replication, and pathogenesis. *Med Virol*. 2020. DOI: 10.1002/jmv.25681.
- Código de Trabajo. (2019). Quito: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Trabajo-PDF.pdf>.
- Código de trabajo. (2020). Asamblea nacional.
- Constitución de la Republica del Ecuador. (2019). Lexis.
- González, E. . (2017). *Las obligaciones civiles y sus fuentes*. . Sur academia.
- Guerrero, F. (2007). Manual de Derecho del Trabajo. Colombia: Quinta Edición, Editorial Leyer.
- Guevara, A., & Ortega , G. . (2019). *Enciclopedia de dercho laboral ecuatoriano*. Quito: Juridica del Ecuador.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos* . (2020).

Mieles, D. (2013). EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA RELACION LABORAL. Guayuaquil: ULVR.

Noguer, H. (2000). Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social. Santiago, Chile: Editorial Jurídica de Chile.

Organización de Estados Americanos. (2016). Carta de la Organización de Estados Americanos, Novena Conferencia Internacional Americana. Bogotá.

Organización Internacional de Trabajo. (2021). *Acerca de la OIT*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang-es/index.htm>

Ramirez, J. (2008). Manual de Derecho Laboral,. México: Editorial Oxford S.A.

Silva, E. (2017). Inconstitucionalidad de reformas legales sobre las utilidades . Quito.

Vásquez, J. (2013). Derecho Laboral Practico. Quito: Cevallos.

Vialard, A. (2001). Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social. Buenos Aires: Astrea De Alfredo.

# ANEXOS

## Anexo 1 Encuesta.

v/forms/u/0/d/e/1FAIpQLSfd7uoolBd0pql196oWsxtph0Apo-mm64PFTOkm3j-c-gAg/formResponse



Derechos sindicales en el contexto de trabajos virtuales en el Ecuador

Se registró tu respuesta.

[Enviar otra respuesta](#)

El formulario se creó en Universidad Laica Vicente Rocafuerte. [Denunciar abuso](#)

Google Formularios

Activar Wir  
Ve a Configura

r

28°C Bruma

## Anexo 2 Preguntas de la encuesta.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf67uoolBd0pq1196eWxstph0Apto-mm64PFToksm3j-c-gAg/viewform

### Derechos sindicales en el contexto de trabajos virtuales en el Ecuador

Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Abogado de los juzgados y tribunales de la República del Ecuador

[Iniciar sesión en Google para guardar lo que llevas hecho.](#) [Más información](#)

**\*Obligatorio**

Correo \*

Tu dirección de correo electrónico

¿Usted está de acuerdo que con la pandemia de la COVID-19 aún propagándose por todo el mundo, corren tiempos difíciles para los trabajadores y las organizaciones de trabajadores? \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni desacuerdo

Type here to search

11:59 AM 2/2/2022

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf67uoolBd0pq1196eWxstph0Apto-mm64PFToksm3j-c-gAg/viewform

En contexto actual; ¿Es obligación de las organizaciones de trabajadores a hacer un balance de los riesgos y oportunidades que conllevan los múltiples cambios operados en el mundo del trabajo, lo que incluye la actual pandemia de la COVID? \*

- Totalmente en desacuerdo
- En desacuerdo
- Ni de acuerdo, ni desacuerdo
- De acuerdo
- Totalmente de acuerdo

¿Usted como trabajador ha escuchado sobre la labor de la Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo? \*

- Mucho
- Conozco muy poco sobre el tema
- Desconozco

Para que tenga en lugar una recuperación inclusiva que no deje en vulneración a sus trabajadores; ¿los sindicatos deberían encarar los principales retos en nuestros mercados de trabajo y desarrollar un papel central al reconstruir, mejorar y promover los programas

Type here to search

12:00 PM 2/2/2022

Para que tenga en lugar una recuperación inclusiva que no deje en vulneración a sus trabajadores; ¿los sindicatos deberían encarar los principales retos en nuestros mercados de trabajo y desempeñar un papel central al reconstruir mejor y promover los programas laborales y sociales, especialmente ahora, en tiempos de COVID-19? \*

Totalmente en desacuerdo  
 En desacuerdo  
 Ni de acuerdo, ni desacuerdo  
 De acuerdo  
 Totalmente de acuerdo

Apoyándose en sus años de experiencia trabajando con los sindicatos, ¿Qué deberíamos esperar para los sindicatos, y de los sindicatos en tiempos de una pandemia? \*

La marginación de los sindicatos  
 Trabajadores en una relación de trabajo estable  
 La revitalización, entendida como tácticas y coaliciones innovadoras para fortalecer los sindicatos como actores fuertes, pertinentes, democráticos y representativos al organizar y servir a una "nueva fuerza de trabajo inestable"

¿Se ven afectados los sindicatos por un mundo del trabajo que está cambiando a un ritmo cada vez rápido? \*

Totalmente en desacuerdo  
 En desacuerdo  
 Ni de acuerdo, ni desacuerdo  
 De acuerdo  
 Totalmente de acuerdo

¿Los derechos sindicales son afectados por los contratos colectivos para teletrabajo o modalidad virtual? \*

Mucho  
 Conozco muy poco sobre el tema  
 Desconozco

¿Por qué es importante la libertad sindical? \*

Mucho  
 Conozco muy poco sobre el tema  
 Desconozco

Permite a los trabajadores y empleadores unirse para proteger mejor no sólo sus propios intereses económicos, sino también sus libertades civiles como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la libertad personal y colectiva.  
 Conozco muy poco sobre el tema  
 Desconozco

Respetar el derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su predilección sin temor de intimidación o represalia.  
 Poner en práctica políticas y procedimientos no discriminatorios en cuanto a la organización sindical, la afiliación sindical y la actividad en campos

Respetar el derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su predilección sin temor de intimidación o represalia.  
 Poner en práctica políticas y procedimientos no discriminatorios en cuanto a la organización sindical, la afiliación sindical y la actividad en campos.  
 Facilitar la elaboración de convenios colectivos eficaces.

Totalmente en desacuerdo  
 En desacuerdo  
 Ni de acuerdo, ni desacuerdo  
 De acuerdo  
 Totalmente de acuerdo