

Sostenibilidad del empleo en tiempos de COVID-19, en Ecuador

Alexandra Maribel Aman Llerena¹

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Económicas
Universidad Tecnológica Indoamérica
Correo electrónico: aman2@ndoamerica.edu.ec

Alberto Mauricio Pangol Lascano²

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Económicas
Universidad Tecnológica Indoamérica. Ambato-Ecuador
Correo electrónico: albertopangol@uti.edu.ec

INFORME DE INVESTIGACIÓN

Sustainability of employment during COVID-19, in Ecuador

ABSTRACT

One of the effects caused by the Covid-19 health emergency, worldwide, was the shaking of all humanity both politically, socially, culturally, educational and sports, among others. Especially in terms of the decrease and loss of jobs, since the latter constitutes the main source for the development and well-being of a progressive society. In Ecuador, one of the effects caused by the pandemic has been that the development of economic and production activities had to be paralyzed, while the confinement lasted to safeguard the health of the inhabitants. Although production was later reactivated, seeking to guarantee the rights of workers immersed in a contractual employment relationship, the different work modalities that are applied had to be modified for the permanence of its workers, and created others that would allow the sustainability of employment. dependent. This led to the fact that, in the investigation, the measures they want in the Ecuadorian legal regime for the sustainability of employment, established in different normative bodies issued for this purpose, are analyzed and taken. To achieve the objective of the research, a qualitative methodology was applied based on a bibliographic study of the labor law in Ecuador, and a quantitative approach where experts on labor issues contributed their professional criteria to the subject. What to conclude, that there is a violation and transgression of labor rights, where the principle of job stability should have been guaranteed.

Key words: Health emergency, labor law, job stability, Ecuador.

RESUMEN

Uno de los efectos provocados por la emergencia sanitaria del Covid-19, a nivel mundial, fue el estremecimiento de toda la humanidad tanto en lo político, lo social, cultural, educativo y deportivo, entre otros. Especialmente en cuanto a la disminución y pérdidas de empleos, por cuanto este último constituye la principal fuente para el desarrollo y bienestar de una sociedad progresista. En Ecuador uno de los efectos provocado, por la pandemia, ha sido que el desarrollo de las actividades económicas y de producción tuvieron que ser paralizadas, mientras duraba el confinamiento para salvaguardar la salud de los habitantes. Aunque posteriormente se reactivó la producción, buscando garantizar los derechos de los trabajadores inmersos en una relación contractual de trabajo, aunque las diferentes modalidades de trabajo que se aplican debieron ser modificadas para la permanencia de sus trabajadores, y creadas otras que permitieran dar sostenibilidad del empleo dependiente. Esto condujo a que, en la investigación, se analicen y tomen las medidas adoptadas en el régimen jurídico ecuatoriano para la sostenibilidad del empleo, establecidas en distintos cuerpos normativos emitidos para tal efecto. Para lograr alcanzar el objetivo de la investigación se aplicó una metodología cualitativa partiendo de un estudio bibliográfico del ordenamiento jurídico laboral en Ecuador, y un enfoque cuantitativo donde expertos de temas laborales aportaron sus criterios profesionales a la temática. Lo que permitió concluir, que se produjera vulneración y transgresión de los derechos laborales, donde debió garantizarse el principio de la estabilidad laboral.

Palabras clave: Emergencia sanitaria, derecho laboral, estabilidad laboral, Ecuador.

¹ Abogada (2018), Estudiante de Posgrado por la Universidad Tecnológica Indoamérica, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Económicas, líneas de investigación y especialidad: Derecho Laboral y Seguridad Social. <https://orcid.org/0000-0002-4080-2249>

² Doctor en Jurisprudencia (2006), Especialista en Consultoría Jurídico Laboral y Magister en Derecho Laboral. Decano de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Económicas, líneas de investigación y especialidad: Derecho Laboral y Seguridad Social. <https://orcid.org/0000-0002-5093-4165>

Recibido: 18-04-2021

Revisado: 30-05-2021

Aceptado: 10-08-2021

Como citar este artículo - How to cite this article

Amán, A. y Pangol, A. (2022). Sostenibilidad del empleo en tiempos de COVID, en Ecuador. *Revista Visión Gerencial*, 21(1), pp. 7-19. <https://doi.org/10.53766/VIGEREN/2021.21.01.01>

1. Introducción

Es necesario, para el abordaje del estudio de la sostenibilidad laboral en tiempos de pandemia por el Covid-19 en la república de Ecuador, comenzar mencionado que, las modalidades y tipos de contratos aplicables en el régimen jurídico laboral ecuatoriano, antes de la emergencia sanitaria, se encuentran regulados por el Código del Trabajo (vigente en la actualidad) que data su promulgación en el año 1938, siendo el primer texto normativo que reguló las relaciones entre trabajadores y empleadores, recogiendo así disposiciones relativas a la protección social, al desahucio, jornada de trabajo, días de descanso y el contrato laboral; en virtud de que anteriormente era regulado por las reglas del Derecho Civil, en lo que tiene que ver o se refería a los contratos en materia civil.

A lo largo de la historia ecuatoriana, el Código del Trabajo, únicamente ha sido sujeto a codificaciones y reformas, siendo su última modificación, en el año 2015, antes de la emergencia sanitaria por la pandemia del Covid-19, estableciendo parches jurídicos para satisfacer exigencias de los empleadores en la medida de sus necesidades en la actividad productiva. En ciertos casos inobservando las disposiciones legales de carácter nacional, peor aún, los Convenios y Tratados Internacionales ratificados por el Estado ecuatoriano, respecto a los de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Conforme al cuerpo normativo del Código del Trabajo y el ordenamiento constitucional en la República del Ecuador, que garantiza el pleno goce de los derechos laborales, se establecen las distintas modalidades de trabajo y tipos de contratación laboral en el régimen jurídico ecuatoriano, recogidas en el presente trabajo; teniendo entre las principales modalidades de trabajo: el industrial, artesanal, servicio doméstico, transporte público, empleo privado, aprendizaje, agrícola.

En el marco de las garantías existentes en materia laboral, el Estado ecuatoriano, antes de enfrentar la situación de la emergencia sanitaria por la pandemia del Covid-19, tuvo que afrontar una grave crisis desatada en el mes de octubre del año 2019, por la paralización del aparato económico, por cuanto el Gobierno Nacional había dictado medidas económicas que afectaron a la economía de la sociedad, incluyendo especialmente al sector laboral-empresarial. Desatando así una paralización de las actividades económicas por la marchas y protestas de los sectores indígenas; por lo que, se emitieron los primeros Decretos Ejecutivos de Declaratoria de estado de excepción. Esto significa que, el Ecuador ya tuvo una primera crisis por la que se debió tomar medidas urgentes en garantía de los derechos laborales, pues dicha paralización condujo a que ciertas actividades de las distintas ramas de la producción fueran paralizadas.

Mientras esto sucedía en Ecuador, a nivel mundial por el mes de diciembre de 2019 se vio venir una catástrofe que el ser humano jamás imaginó afrontar tantas dificultades, como lo fue la emergencia sanitaria desatada por la pandemia del Covid-19, conduciendo a los distintos Estados de todas las regiones a adoptar medidas para contrarrestar el sistema productivo y no afectar a las actividades laborales.

Siendo así que, en Ecuador por el mes de marzo del año 2020, se detectó el primer caso del Covid-19. Situación que conllevó a que el Gobierno Nacional, en observancia a los lineamientos y directrices dictadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), convocara al confinamiento de la población por la emergencia sanitaria, y la declaratoria de estado de excepción para salvaguardar y proteger la vida de sus habitantes por la propagación de la pandemia por el Covid19; lo que colapsó el aparato productivo y por ende afectó los ingresos económicos de las familias.

Estos acontecimientos marcaron la situación laboral de los trabajadores y empleadores, puesto que se vieron

agobiadas las relaciones contractuales de trabajo, por la pandemia que vino para quedarse por un tiempo indefinido; llegando a que, no solo en el Ecuador se haya adoptado medidas para la sostenibilidad del empleo en los diferentes marcos normativos, sino también en el resto de países de la región.

Mediante Decreto Ejecutivo No. 1017, dictado por el presidente constitucional de la república del Ecuador, entre una de sus disposiciones legales y que se halla prescrito en el artículo 6 literal a) dispuso: "Se SUSPENDE la jornada presencial de trabajo comprendida entre el 17 al 24 de marzo de 2020, para los trabajadores y empleados del sector público y del sector privado. El Comité de Operaciones de Emergencias Nacionales (COE) una vez evaluado el estado de la situación, podrá prorrogar los días de suspensión de la jornada presencial de trabajo" (Decreto Ejecutivo, 2020); suspensión laboral que posteriormente fue extendida con los Decretos Ejecutivos No. 1052 y 1074.

La propagación de manera acelera de la pandemia por el Covid-19 en el Ecuador, sumado a las manifestaciones del año 2019 por las medidas económicas dictadas como mecanismo de salvaguardar la economía estatal, y dada la paralización de las actividades económicas por el paro nacional del sector indígena, condujo a procurar protección a los derechos de la colectividad, y de manera especial al empleo, dado que cada vez iba en aumento el desempleo por las situaciones vividas, anterior a la pandemia, y con la finalidad de que a los trabajadores se les garantice su estabilidad laboral, tratando de contrarrestar los efectos derivados por la pandemia de salud pública.

Se dictaron diversos Acuerdos Ministeriales, por parte de la Cartera de Estado como lo es el Ministerio del Trabajo y Empleo del Ecuador (2020,a,b,c,d,e), en los que se establecieron directrices e instructivos que conlleven a precautelar el derecho al trabajo y de manera que, se haga más efectivos la garantía de los derechos de la

clase obrera; lo que constituyó materia de análisis en su aplicabilidad. También, se emitió la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, para buscar frenar la desestabilidad laboral de los trabajadores subordinados; siendo estos cuerpos normativos de contrastar su contenido como herramientas que debería buscar la progresividad de los derechos de los trabajadores.

Ante el panorama expuesto, el presente trabajo de investigación pretende determinar el efecto de la normativa jurídica impuesta por el Estado de Ecuador, para alcanzar la sostenibilidad del empleo frente a la pandemia por el Covid-19, en el aparato productivo del país, el cual incluye las diferentes ramas industriales y artesanales que constituyen fuentes de desarrollo productivo de la sociedad ecuatoriana, como son el sector empresarial, microempresarial y pequeño industriales y artesanos.

Se busca, además, identificar qué impactos provocaron las medidas adoptadas por el gobierno durante la crisis sanitaria, pues la emergencia sanitaria por el Covid.19, constituyó gran preocupación en los Estados, en razón de que buscó la protección del "Derecho a la Vida" proclamado por los derechos humanos. Si bien al buscar la protección a la vida, esto conllevó a derivar problemas en los factores económicos siendo los más golpeados los trabajadores tanto formales como informales, en especial los trabajadores subordinados, dando lugar a la paralización de las actividades económicas, lo que cambió la situación radicalmente en el desempeño de la actividad laboral.

Lo anterior ameritó que las interrogantes trazadas, de la investigación, fueran resueltas a través de un estudio de campo con la aplicabilidad de fuentes primarias como lo constituyeron los expertos en materia laboral, correlacionándola con la lectura bibliográfica actualizada y precisa, puesto que durante los estados de excepción el impacto económico fue muy notorio y se previó que esta situación dejaría

varios trabajadores sin empleo, produciendo disturbios por parte de sectores sociales que hacen reclamos por la vulneración de derechos; por parte de varias empresas terminando intempestivamente las relaciones laborales, esta problemática económica producto de la crisis, afecta de manera distinta a la sociedad, porque existen diversos ámbitos y fuentes laborales.

A continuación, se detallan las estrategias metodológicas seguidas en el presente estudio, previo a los resultados hallados y las conclusiones correspondientes.

2. Metodología

El trabajo investigativo se desarrolló en primer lugar bajo un enfoque metodológico de revisión bibliográfica, inspeccionando los cuerpos normativos que garantizan y regulan los derechos de los trabajadores como lo prescribe el artículo 11 numerales, 2, 3, 5 y 7 de la Constitución de la República del Ecuador, y las diferentes disposiciones legales que conducen al respeto y cumplimiento de los derechos de los trabajadores; pues los mismos deben ser cumplidos a cabalidad conforme lo consagran los principios laborales. Dicha revisión fue la primera fase necesaria para poder determinar si durante la pandemia por el Covid-19 en el Ecuador, los derechos consagrados en su ordenamiento jurídico representan o no una regresión de los mismos, o a su vez son progresivos en la medida de la aplicabilidad del ordenamiento jurídico internacional.

Se realizó un análisis jurídico de las disposiciones legales existentes, en relación a los cuerpos normativos que fueron emitidos durante el estado de excepción declarado por la emergencia sanitaria por el Covid-19; correlacionando cualitativamente los mismos para poder determinar si lo establecido y adaptado en el sistema jurídico laboral ecuatoriano, conllevó a dar o mantener una sostenibilidad laboral de manera especial a los trabajadores quienes están sujetos a una relación subordinada de trabajo, en virtud de que muchos centros o establecimientos

que se constituyen como personas naturales y/o jurídicas, de la actividad económica o de producción, tuvieron que paralizarlas.

Así también, en una segunda fase del estudio, se recurrió a veintiún expertos en derecho laboral quienes se encuentran inmersos en el campo profesional del derecho del trabajo; dichos profesionales fueron seleccionados por un muestreo intencional. De esta manera se halló una muestra de servidores o funcionarios públicos del Estado de distintas dependencias públicas, de funcionarios de la Dirección Regional del Trabajo y Empleo de Ambato, de personal de la Unidad Judicial del Trabajo del Consejo Provincial de la Judicatura de la provincia de Tungurahua, en la República del Ecuador; profesionales del derecho en libre ejercicio de su profesión, cuya actividad laboral se vincula con la asesoría jurídico-legal empresarial; y, estudiosos de posgrado vinculados a la materia de trabajo y seguridad social.

Los datos documentales recolectados, previo al análisis jurídico de los cuerpos normativos existentes y los emitidos durante el estado de excepción, mediante un proceso de triangulación de información, fueron contrastados con el instrumento de la encuesta aplicada a los veintiún expertos en materia laboral, para el análisis de la sostenibilidad del empleo, en la que se indagó sobre las modalidades y tipos de contrataciones más comunes aplicables; qué principios y derechos se vieron afectados; y qué medidas fueron adoptadas para la sostenibilidad del empleo dependiente.

3. Resultados

3.1. Modalidades y tipos de contratación en el sistema jurídico ecuatoriano en pandemia

Conforme se da a conocer, en el sistema jurídico laboral ecuatoriano existen distintas modalidades contractuales de trabajo, y a ellas están ligados los diferentes tipos de contratos individuales de trabajo

aplicables en las relaciones contractuales de trabajo. Dado a la situación de los estados de excepción y a la paralización de las actividades económicas y de producción, en un 90% por ciento del aparato productivo conforme a estadísticas del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC) y del Ministerio del Trabajo, condujeron a que el Estado ecuatoriano indagara alternativas para dar sostenibilidad al trabajo autónomo, dependiente, técnico y de servicios profesionales.

Los sectores económicos que fueron golpeados fuertemente, por la emergencia sanitaria que se vivió a nivel mundial, fueron los centros o establecimientos de trabajo donde se concentra una gran cantidad de trabajadores vinculados a una subordinación o dependencia. Con la finalidad de regularizar y generar sostenibilidad laboral en tiempos de pandemia por el Covid-19, se buscó la creación de más plazas de empleos formales; así como, adecuar el ordenamiento jurídico para las distintas actividades económicas y productivas en el Ecuador, el Ministerio del Trabajo y Empleo emitió cuatro Acuerdos Ministeriales, con los cuales estableció nuevas modalidades contractuales de trabajo como: contrato productivo, turístico y cultural, de emprendimiento, y contrato joven y de formación, este último entendido como la contratación juvenil que en mayo del año 2015 fue regulado, en el Código del Trabajo, en la respectiva modificación.

La caracterización que se puede citar de las nuevas modalidades de contratación se centra en que se:

a. Busca facilitar la distribución de la jornada de trabajo de acuerdo a los sectores, como se aprecia en la tabla 1 que se ilustra más adelante a manera de resumen.

b. Permite aplicar una modalidad continua o discontinua.

c. Constituyen contratos de trabajo a plazo fijo con un año de duración, prorrogable un año más.

d. Pactan jornadas intensivas y continuas de máximo 20 días consecutivos.

e. Garantiza un sueldo justo, descansos, vacaciones, indemnización al terminar la relación laboral de forma unilateral provocada por los empleadores antes del plazo pactado; caso contrario, su terminación es en apego al artículo 169 numeral 1 del Código del Trabajo, como es por cláusulas establecidas en el contrato; y, pago de bonificaciones complementarias como la décima tercera remuneración, décimo cuarto sueldo, fondos de reserva y utilidades.

f. Cuando al trabajador se le haga difícil desplazarse a su lugar de trabajo, se debe proporcionar vivienda, alimentación y transporte, a cargo de los empleadores.

g. En el caso del sector de emprendimiento e innovación, complementar con otros incentivos de la Ley de Emprendimiento; debiendo contar con el certificado emitido por el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE). El contrato puede renovarse hasta finalizar el emprendimiento y debe ser máximo de 5 años.

h. El contrato juvenil se aplicará hasta los 26 años de edad con cualquier tipo de formación; además, se dice que, permite continuar la formación del trabajador incluso en objetivos específicos del empleador.

Tabla N° 1. Nuevos tipos de contratación laboral

No. Acuerdo	Fecha emisión	Sector	Objeto	Duración	Jornadas de trabajo
MDT-2020-220	30/10/2020	Productivo	Regula la modalidad continua o discontinua de los sectores productivos	Mínimo 1 año y máximo 2 años	40 horas distribuidas en 6 días
MDT-2020-221	30/10/2020	Turístico/Cultural creativo	Regula régimen especial de trabajadores del sector turístico y/o cultural creativo	Mínimo 1 año y máximo 2 años	40 horas distribuidas en 6 días
MDT-2020-222	30/10/2020	Emprendimiento	Regula los nuevos emprendimientos e innovación	Mínimo 1 año y máximo 2 años	40 horas distribuidas en 6 días
MDT-2020-223	30/10/2020	Contratación de jóvenes	Regula el trabajo juvenil	Mínimo 1 año y máximo 2 años	40 horas a la semana

Fuente: Elaboración propia, a partir de los Acuerdos Ministeriales, Ministerio del Trabajo y Empleo del Ecuador (2020,a,b,c,d,e).

Las nuevas modalidades contractuales de trabajo, aparentemente buscan generar estabilidad para el trabajador durante su vigencia, y ser aplicadas exclusivamente para nuevas contrataciones durante la emergencia sanitaria que es incierta, y se habla también de que su renovación podrá darse por una sola vez hasta por el plazo de un año adicional; lo que jurídicamente indica que la estabilidad laboral una vez más es lesionada, sin que se permita garantizar una estabilidad laboral continua, puesto que al plazo de la renovación se daría por finalizada la relación laboral, salvo las excepciones que los empleadores permitan dar continuidad y se constituya en un contrato indefinido y otorgándole el derecho a la estabilidad laboral del trabajador.

Estas modalidades también buscan garantizar el derecho a la indemnización, en el caso de que el empleador termine la relación contractual de trabajo de forma unilateral e injustificada antes del plazo convenido para la duración del contrato. Caso contrario para su terminación se

acatará a lo que prescribe el artículo 169 numeral 1 del Código del Trabajo.

La regulación para las nuevas modalidades contractuales, fueron expedidos por los Acuerdos Ministeriales descritos en la tabla anterior, cuya normativa legal guardan similitud con lo que disponía el artículo 14 del Código del Trabajo publicado en el Registro Oficial del año 1997 cuya reforma la tuvo en el año 2005, y que fue Codificado en abril del año 2015 por la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el hogar, que al referirse a la estabilidad mínima en el empleo dependiente expresaba: "Establécese un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente...".

Lo que se constituye en abuso del derecho, inobservando lo que prescribe el artículo 425 de la Constitución de la República del Ecuador en lo que conlleva a la aplicación de la jerarquización del ordenamiento jurídico, para el efectivo goce

de los derechos, de manera especial el de los trabajadores. El ministro de Trabajo con la finalidad de tapan las altas tasas de desempleo que se vive en la actualidad había dictado dichos acuerdos Ministeriales, supuestamente para dar una sostenibilidad al empleo dependiente, cuya realidad es muy distinta, pues al contrario ha conllevado a que no se garantice el derecho a la estabilidad laboral.

3.2. Principios constitucionales en materia laboral y la garantía de los derechos laborales en pandemia Covid-19

La aplicabilidad del Derecho Laboral se sustenta en varios principios laborales propios de esta rama o área jurídica, distinguiéndose de las otras ramas del Derecho; por lo que, en el Código del Trabajo en su primera parte al regular la relación contractual de trabajo contiene principios fundamentales concordantes con la Constitución de la República y los Convenios y Tratados internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los cuales son aplicables en los casos específicos a las que se refiere el cuerpo normativo de la materia.

Masabanda (2019), al expresarse sobre el objeto del Derecho Laboral hace referencia a que para mantener el equilibrio de las relaciones laborales se debe considerar: "...entre los elementos básicos de la economía que, por su propia naturaleza entran en conflicto continuamente, el capital y el trabajo, protegiendo y reconociendo todos los derechos de los que son sujetos el empleador y el trabajador" (Masabanda, 2019, p. 13). Pues, es claro que, la economía y la naturaleza misma de las relaciones contractuales de trabajo, al surgir situaciones emergentes en su contratación, derivados de las características del contrato individual de trabajo como es la del tracto sucesivo, conllevan a que el marco jurídico tienda a dar modificaciones, pero estas

deben ser en pro de la defensa de los trabajadores, apoyados en los principios jurídicos aplicables en materia laboral.

Hablar de la aplicabilidad, y garantía de los derechos laborales de los trabajadores dependientes en el Ecuador en tiempos de pandemia, lleva a analizar si los principios como el de la irrenunciabilidad, intangibilidad, continuidad, primacía de la realidad, induvio pro-operario, buena fe, fueron garantizados durante la expedición de los nuevos ordenamientos jurídicos en materia de trabajo y seguridad social, para dar sostenibilidad del empleo subordinado.

Con las nuevas disposiciones legales para contrarrestar los efectos de la pandemia en el ejercicio y desarrollo de las actividades económicas y de producción, no se consideró qué efectos jurídicos provocaría la inaplicabilidad del principio de la continuidad, como el de la irrenunciabilidad, a razón de que el 32% de los veintiún expertos en la materia que constituyen la muestra, al ser encuestados con el instrumento respectivo, dieron a conocer que este principio fue vulnerado puesto que, el derecho a la estabilidad laboral del trabajador fue forzada. Un 29% dieron a conocer que el principio de la irrenunciabilidad también fue afectado como se aprecia en el gráfico 1, en razón de que, como mecanismo de salvaguardar la economía de los centros de trabajo, los empleadores buscaron que el trabajador sea quien diga que desea finalizar la relación laboral.

Mientras tanto el 52,38% expresaron que en la medida posible los empleadores buscaron la voluntariedad del trabajador para finalizar la relación de trabajo; acto que se supone se efectuó con la expectativa de poder ser contratados, una vez que se reactive el aparato o sistema productivo y económico del país; situación que se considera que es algo que vaya a cumplir el empleador.



Gráfico Nº 1: Principios vulnerados en la terminación de la relación laboral. Fuente: Desarrollado a partir de las encuestas aplicadas a expertos en materia laboral.

3.3. Medidas adoptadas para apoyar la sostenibilidad del empleo por el Covid-19

Para brindar apoyo y soporte a la sostenibilidad laboral, en el Ecuador por la emergencia sanitaria del Covid-19, no ha sido nada fácil, en virtud de que antes de que se derive esta pandemia de salud pública, las tasas de desempleo en el Ecuador ya eran preocupantes; a tal punto que durante los últimos cuatro años del Gobierno del Licenciado Lenin Moreno, como presidente constitucional, pues no se pensó en generar una planificación a futuro, para lograr alcanzar el objetivo 1 del Plan Nacional del Buen Vivir, que determina: "Garantizar una vida digna con iguales oportunidades para todas las personas" (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017).

Garantizar una vida digna para toda la colectividad, no constituye solo un mandato constitucional, sino más bien garantizar el derecho al trabajo y empleo digno consagrado en el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, a fin de poder contar con talento humano que puedan cubrir las necesidades de los

empleadores en el aparato de la producción, lo que permitiría empleos adecuados e impulsar el campo laboral incluido el de los profesionales, lo que conllevaría a contribuir al desarrollo sostenible del país. Además, lograríamos una sociedad justa y equitativa en promoción al derecho de igualdad en todos los ámbitos, y erradicaríamos el desempleo que a luz pública se aprecia el crecimiento, durante la emergencia sanitaria por el Córdid-19 en el Ecuador.

Tratando de erradicar todo tipo de discriminación, exclusión y pobreza, en materia de empleo, durante el estado de excepción en la República del Ecuador mediante Registro Oficinal No. 229 del 22 de junio de 2020, se publicó La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH), con la finalidad de combatir la crisis sanitaria por el Covid-19, en la que se establecen medidas para la sostenibilidad del empleo, a consecuencias derivadas de la crisis sanitaria, normativa que aparentemente fomenta la reactivación económica y productiva del estado Ecuatoriano.

TABLA N° 2: Normas de la sostenibilidad laboral por la pandemia del Covid-19

Cuerpo normativo	Fecha de emisión	Objetivo	Medida adoptada	Finalización
LOAH	22-jun-2020	Establecer medidas de apoyo humanitario para enfrentar las consecuencias por la crisis sanitaria del COVID-19	<ul style="list-style-type: none"> • Bienestar social y reactivación productiva. • Sostenibilidad del empleo • Teletrabajo 	Ministerio del Trabajo establece procedimientos y modalidades de trabajo.
Acuerdo No. 077-2020	15-mar-2020	Visibilizar y regular la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral.	Garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, y precautelar la economía del país.	<ul style="list-style-type: none"> • Acuerdo de las partes. • Finalización emergencia sanitaria.
Acuerdo No. 080-2020	28-mar-2020	Reforma al Acuerdo No. 080-2020	Incluir la modificación de la recuperación de la jornada de trabajo, hasta los sábados y domingos.	Ninguna

Fuente: Desarrollado a partir de la revisión de las fuentes secundaria (Acuerdos Ministeriales), Ministerio del Trabajo y Empleo del Ecuador (2020,a,b,c,d,e).

Como disposición emanada en la LOAH, el Ministerio del Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial MDT-2020-077 en el que se determinan las Directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria; y, el Acuerdo Ministerial MDT-2020-080 reformando el Acuerdo citado anteriormente. De los cuales se destacan los principales puntos, tanto de la LOAH, y estos Acuerdos Ministeriales, como se aprecia en la tabla descrita anteriormente.

Analizado que fueron los cuerpos normativos descritos y enunciados anteriormente, se puede decir que, la LOAH no ha previsto mecanismos apegados al principio de la primacía de realidad, que vaya a aliviar la situación preocupante de los trabajadores, pues estos no sabían cómo se aplicaría y de qué manera serán garantizados a cabalidad los derechos laborales, en especial el de la estabilidad

laboral; pues sufrieron la suspensión de la jornada de trabajo, consecuentemente se produjo la mengua de los sueldos o remuneraciones, como resultado de la crisis sanitaria; y desde los mecanismos establecidos por el Ministerio de Trabajo y empleo mediante los Acuerdos 2020-077 y 2020-080, dejaron de observarse las garantías constitucionales.

A continuación, se detallan algunas medidas que fueron adoptadas para la sostenibilidad laboral del trabajo dependiente:

- Los trabajadores y empleadores quedaron facultados, de común acuerdo, a modificar las condiciones económicas de la relación contractual de trabajo laboral, a fin de precautelar el derecho al trabajo y la estabilidad laboral.
- Negociar los contratos colectivos vigentes, efectuados con los representantes legítimos de los trabajadores y el empleador.

- Que los acuerdos voluntarios, debían ser informados al Ministerio del Trabajo y Empleo, cosa que jamás se cumplió.

- Cuando se produce un despido del trabajador, en el primer año de vigencia de la LOAH, las indemnizaciones debían ser canceladas con la última remuneración percibida antes del acuerdo.

Los acuerdos establecidos entre empleadores y trabajadores, más si se trata de jornadas de trabajo, y remuneración, deben cumplir con ciertos requisitos para su validez, y cumplir con las siguientes condiciones:

- Los empleadores deben presentar al trabajador, de forma completa, veraz e íntegra, sus estados financieros del centro de trabajo, a fin de garantizar el derecho de tomar una decisión sobre lo que le fuera informado al trabajador.

- Que los dividendos no sean distribuidos en años que no correspondan a los ejercicios de vigencia de los acuerdos; peor aún, reducir el capital de los establecimientos de trabajo, mientras estén vigentes los acuerdos.

- Que la suscripción de acuerdos alcance a la mayoría de los trabajadores,

con la finalidad de que sean obligatorios, incluso para aquellos trabajadores que no los suscriban.

En este sentido, de conformidad a datos publicados por parte del Ministerio del Trabajo y Empleo, dados a finales del año 2020, en lo que tiene como consecuencia de la crisis sanitaria por el Covid-19, se ha dicho que unas 25.550 empresas se habrían acogido a la suspensión emergente de la jornada laboral, lo cual ha llegado a afectar a 393.258 trabajadores. Sin que se haya dado a conocer si los trabajadores recibieron sus sueldos o salarios, y si han sido sometidos a una calendarización para cumplir con este derecho que les permitan tener una vida digna, en relación a todo su entorno familiar. Por lo que, como resultado se establece que, entre los principales derechos laborales, que debieron ser garantizados durante esta crisis sanitaria están los que se aprecian en el gráfico:

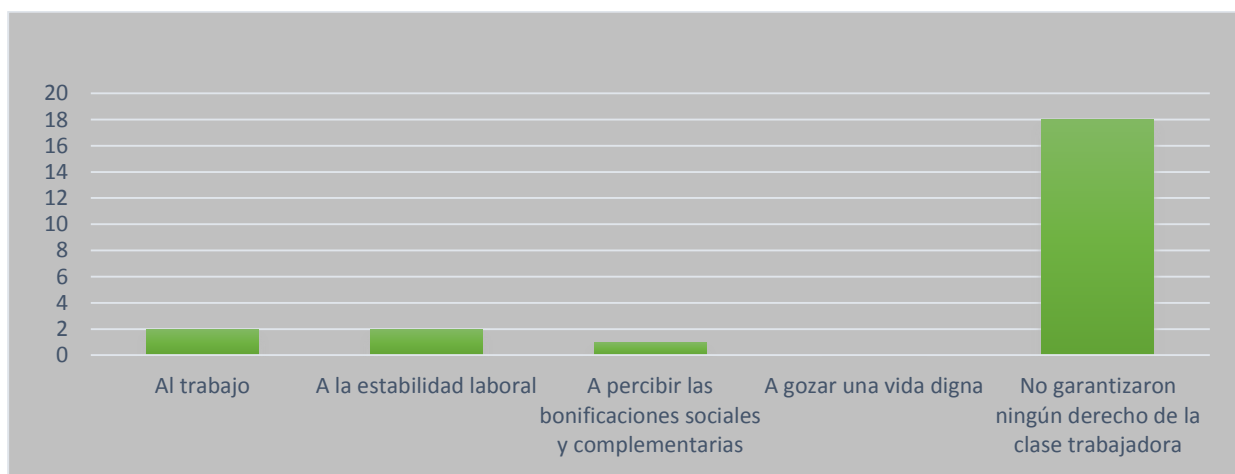


Gráfico N° 2: Garantía de los derechos laborales. Fuente: Desarrollado a partir de las encuestas aplicadas a expertos en materia laboral.

Las medidas que un Estado o país adopte para salvaguardar los derechos de los trabajadores deberían ir siempre enfocadas en cumplir con las directrices establecidas por la OIT, más aún en situaciones emergentes como la pandemia por el Covid-19 que es de trascendencia mundial; siendo así que, el Estado ecuatoriano debió salvaguardar la protección del derecho al trabajo; así como, de aquellos trabajadores dependientes que cuentan con una plaza de trabajo, permitiéndoles tener una estabilidad laboral para su sustento y el de su familia; como lo consagra el artículo 326 numeral 1 de la Constitución de la República del Ecuador que garantiza: "El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo". Cuyo efecto, de no cumplir con esta garantía, deriva en que tampoco se garantice un derecho fundamental del pueblo ecuatoriano y, como se ha mencionado, a gozar de una vida digna; En razón de tal incumplimiento también se deriva el no pago de las bonificaciones complementarias y sociales a las cuales tienen derechos los trabajadores.

4. Conclusiones

Del análisis, de los cuerpos normativos que fueron adoptados en el régimen jurídico ecuatoriano, para salvaguardar los derechos fundamentales de los trabajadores y la sostenibilidad del empleo por la emergencia sanitaria por el Covid-19, declarada como pandemia mundial, se colige que, el gobierno de Ecuador, al dictar los Decretos Ejecutivos, conjuntamente con el responsable del Ministerio del Trabajo y Empleo y emitir los distintos Acuerdos Ministeriales, debieron haber observado y aplicado las garantías establecidas en la Constitución de la República del Ecuador concordantemente con la jerarquía de las distintas leyes tanto orgánicas como ordinarias, de la misma manera como se garantizan los derechos fundamentales de un grupo de atención prioritario, estos deben

ser protegidos en cuanto al ordenamiento jurídico, previendo el goce de los derechos de los trabajadores, conforme lo determinan los principios establecidos en el artículo 326 de su Constitución.

Desde la LOAH, y los Acuerdos Ministeriales emitidos por el Ministerio del Trabajo y Empleo, se determina que no conllevan a que con eficacia y efectividad se garanticen a cabalidad los derechos de la clase trabajadora dependiente, consagrados en los instrumentos internacionales y la Constitución de la República del Ecuador, puesto que el objetivo de un Estado debería ser apoyar el desarrollo sostenible con el objeto de promover una economía sustentable e inclusiva para garantizar un empleo decente, y más aún en época de crisis. Llegando a la conclusión de que, entre los principios esenciales aplicables en materia laboral durante la emergencia sanitaria, que han sido transgredidos, están el de la irrenunciabilidad, la intangibilidad, y el de la continuidad.

Las medidas adoptadas por el Estado ecuatoriano, para apoyar la sostenibilidad del empleo por el Covid-19, no permiten garantizar una vida digna a la clase trabajadora y transgreden el ordenamiento jurídico constitucional, puesto que, a pesar de que los trabajadores hayan aplicado la voluntariedad para establecer acuerdos voluntarios con los empleadores, respecto a la modificación y suspensión de las jornadas de trabajo; así como el haberse establecido nuevas modalidades contractuales de trabajo durante la emergencia sanitaria, los derechos fundamentales y básicos de la clase trabajadora, fueron vulnerados y transgredidos. Entre los principales derechos afectados se estableció que está tiene el mismo derecho al trabajo, como también el de gozar de una estabilidad laboral, y las bonificaciones complementarias y sociales como lo son, el décimo cuarto sueldo, la décima tercera remuneración, los fondos de reserva, y el reparto de las utilidades; puesto que los Acuerdos Ministeriales, no disponen el pago de la indemnización

correspondiente, cuando se conoce que esa voluntariedad fue una sayuela de presión.

5. Referencias

- Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2001). Ley de Seguridad Social de la República del Ecuador. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 55. 30 de mayo de 2001. Última reforma 28 de marzo de 2016.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2005). Código del Trabajo de la República del Ecuador. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 167. 16 de diciembre de 2005. Última reforma 22 de junio de 2020.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 449. 20 de octubre de 2008. Última reforma 13 de julio de 2011.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2010). Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones de la República del Ecuador. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 351. 29 de diciembre del 2010.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario de la República del Ecuador. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 229. 22 de junio del 2020.
- Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2020). Ley Orgánica de Emprendimiento e innovación la República del Ecuador. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 151. 28 de febrero del 2020.
- Masabanda Analuiza, Galo Ivan. Instrumentos Jurídicos Aplicables en la Contratación Individual de Trabajo. Publicaciones y Libros (Consejo Editorial UTA), [S.l.], p. 148, nov. 2019. ISSN 2528-8172. Disponible en: <https://revistas.uta.edu.ec/erevista/index.php/comedit/article/view/794>>. Fecha de acceso: 07 abr. 2021
- Ministerio del Trabajo y Empleo del Ecuador. (2020). Acuerdo Ministerial 2020-077. Directrices para la aplicación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 543. 19 de marzo del 2020.
- Ministerio del Trabajo y Empleo del Ecuador. (2020a). Acuerdo Ministerial 2020-080. Reforma el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 de 15 de marzo de 2020, Ecuador. 28 de marzo del 2020.
- Ministerio del Trabajo y Empleo del Ecuador. (2020b). Acuerdo Ministerial 2020-220. Norma de la modalidad contractual especial para los sectores productivos. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 343. 30 de diciembre del 2020.
- Ministerio del Trabajo y Empleo del Ecuador. (2020c). Acuerdo Ministerial 2020-221. Norma de las modalidades contractuales especiales para los sectores: turístico y/o cultural y creativo. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 343. 03 de diciembre del 2020.
- Ministerio del Trabajo y Empleo del Ecuador. (2020d). Acuerdo Ministerial 2020-222. Directrices del contrato de Emprendimiento. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 345. 08 de diciembre del 2020.
- Ministerio del Trabajo y Empleo del Ecuador. (2020e). Acuerdo Ministerial 2020-223. Directrices del régimen especial de contratación para el acceso de jóvenes al mercado laboral e incentivos de formación. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 345. 08 de diciembre del 2020.
- Presidencia de la República del Ecuador. (2020). Decreto Ejecutivo 2020-1017.

Estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 163. 17 de marzo del 2020.

Presidencia de la República del Ecuador. (2020). Decreto Ejecutivo 2020-1052. Renovación del estado de excepción por calamidad pública en todo el territorio nacional, Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 163. 17 de marzo del 2020.

Presidencia de la República del Ecuador. (2020). Decreto Ejecutivo 2020-1074. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 225. 16 de junio del 2020.

Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). Plan Nacional Buen Vivir 2017-2021. <https://www.gobiernoelectronico.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/09/Plan-Nacional-para-el-Buen-Vivir-2017-2021.pdf>