



El impacto del covid-19 en las relaciones laborales de Ecuador

The impact of covid-19 on labor relations in Ecuador

O impacto da covid-19 nas relações trabalhistas no Equador

Byadis Anahy Cáceres Burgos ^I

bcaceres@indoamerica.edu.ec

<https://orcid.org/0009-0007-3217-5154>

Clara Daniela Romero Romero ^{II}

clararomero@uti.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-1922-0922>

Correspondencia: bcaceres@indoamerica.edu.ec

Ciencias Sociales y Políticas

Artículo de Investigación

* **Recibido:** 23 de abril de 2023 * **Aceptado:** 12 de mayo de 2023 * **Publicado:** 15 de junio de 2023

- I. Estudiante de Derecho, Universidad Tecnológica Indoamérica, Ambato, Ecuador.
- II. Magíster en Derecho Constitucional, Abogado de los Tribunales de la República del Ecuador, Docente-Investigadora Titular de la Universidad Indoamérica, Ambato, Ecuador.

Resumen

Este artículo científico se encamina a analizar el mercado laboral de forma jurídica, estudiando las leyes y decretos expedidos, para sobrellevar los problemas provocados por el covid-19 que ha dejado secuelas sociales, políticas y laborales, ya que a raíz de esta grave crisis sanitaria mucha gente económicamente activa se quedó sin un trabajo fijo y formal, por lo que los índices de desempleo en el país subieron a índices nunca vista. Se analiza si la ley expedida por el ejecutivo, para frenar esta problemática ha sido, para beneficio del empleador o del trabajador. Para llevar a cabo esta investigación, se emplea una metodología con enfoque cualitativo que involucra métodos como el analítico, exegético e inductivo. El objetivo principal de este proyecto consiste en realizar un estudio jurídico exhaustivo de la Ley de Apoyo Humanitario y evaluar en qué medida se han respetado los derechos de los trabajadores, lo cual, se lo realiza mediante investigación bibliográfica referente a este tema y análisis de la Constitución y Código de Trabajo. Para obtener una conclusión apegada a la realidad del mercado laboral ecuatoriano y el impacto que tuvo la pandemia en esta, se ha buscado datos estadísticos sobre el desempleo, subempleo e informalidad.

Palabras Clave: covid-19; desempleo; ejecutivo; labora; Ley Humanitaria; trabajo.

Abstract

This scientific article is aimed at analyzing the labor market in a legal way, studying the laws and decrees issued, to cope with the problems caused by the covid-19 that has left social, political and labor consequences, since as a result of this serious health crisis many economically active people were left without a permanent and formal job, which is why unemployment rates in the country rose to rates never seen before. It is analyzed if the law issued by the executive, to curb this problem has been, for the benefit of the employer or the worker. To carry out this research, a methodology with a qualitative approach is used that involves methods such as analytical, exegetical and inductive. The main objective of this project is to carry out an exhaustive legal study of the Humanitarian Support Law and to evaluate to what extent the rights of workers have been respected, which is done through bibliographical research regarding this topic and analysis of the Constitution and Labor Code. In order to obtain a conclusion attached to the reality of the Ecuadorian labor market and the impact that the pandemic had on it, statistical data on unemployment, underemployment and informality have been sought.

Keywords: covid-19; unemployment; executive; works; Humanitarian Law; job.

Resumo

Este artigo científico visa analisar o mercado de trabalho de forma legal, estudando as leis e decretos editados, para fazer frente aos problemas causados pela covid-19 que tem deixado consequências sociais, políticas e trabalhistas, pois em decorrência desta grave crise sanitária muitas pessoas economicamente ativas ficaram sem emprego fixo e formal, razão pela qual as taxas de desemprego no país atingiram índices nunca antes vistos. Analisa-se se a lei editada pelo Executivo, para coibir esse problema, tem sido, em benefício do empregador ou do trabalhador. Para realizar esta pesquisa, é utilizada uma metodologia com abordagem qualitativa que envolve métodos como analítico, exegético e indutivo. O principal objetivo deste projeto é realizar um estudo jurídico exaustivo da Lei de Apoio Humanitário e avaliar em que medida os direitos dos trabalhadores têm sido respeitados, o que é feito através de pesquisa bibliográfica sobre este tema e análise da Constituição e Código do Trabalho. Para obter uma conclusão atrelada à realidade do mercado de trabalho equatoriano e ao impacto que a pandemia teve sobre ele, foram buscados dados estatísticos sobre desemprego, subemprego e informalidade.

Palavras-chave: COVID-19; desemprego; executivo; funciona; Direito Humanitário; trabalho.

Introducción

El 2020 es un año peculiar para la humanidad debido a la irrupción del COVID-19 que dio lugar a una pandemia de alcance global, esto trajo consecuencias, para nuestro país tanto económicas como sociales. Para apaciguar los contagios por el covid-19 el presidente Lenin Moreno, mediante el Decreto Ejecutivo No. 1017, ordenó un confinamiento, con toque de queda, es decir, se limitó la movilidad y libre tránsito de los ciudadanos, este confinamiento empezó a inicios de marzo del 2020, dicho decreto fue expedido con el único objetivo de frenar el agresivo aumento del virus.

En virtud de aquello se ha realizado este artículo, para analizar las consecuencias de la pandemia en materia laboral en Ecuador en el año 2020, puesto que es importante saber de qué manera los derechos de los trabajadores fueron irrespetados y precarizados, en un tiempo que se debió garantizar de mejor manera la estabilidad laboral, los sueldos justos y el trabajo digno.

Para la presente investigación se analiza jurídicamente a la Ley de Apoyo Humanitario (LAH), y así determinar si está conforme a la Constitución de Ecuador (2008), esta ley fue expedida, para

mitigar los efectos económicos y laborales provocados por las medidas de confinamiento propuestas por el ejecutivo, y determinar si esta ha vulnerado o no los derechos de los trabajadores. El enfoque metodológico empleado en este estudio es de naturaleza cualitativa, ya que el principal propósito de este artículo científico es poner de manifiesto, a través de un estudio jurídico de derechos, a la Ley Humanitaria (LAH) y su posible contribución al incremento, no sólo del índice de desempleo y subempleo, sino también, a la vulneración de los derechos laborales.

Asimismo, como métodos científicos coherentes con el enfoque metodológico cualitativo están el analítico, ya que se evalúa a la Ley de Apoyo Humanitario (LAH), analizando cada artículo en materia laboral, y se los estudia con relación a la Constitución de la República del Ecuador (2008) y el Código de trabajo ecuatoriano (CT) para de esa manera establecer si la Ley es constitucional y cumple con garantizar los derechos a los trabajadores; el enfoque exegético que ha ayudado a la interpretación de las leyes antes mencionadas; y el enfoque inductivo, un método por el cual se ha recopilado datos y observaciones específicas y, a partir de ellas, se ha proporcionado una comprensión más detallada y específica del impacto del COVID-19 en las relaciones laborales, ya que se basa en datos concretos y observaciones detalladas.

Además, se toma datos estadísticos frente a esta problemática como es la tasa de desempleo de junio 2020, la tasa de informalidad de septiembre 2020, con relación a la de septiembre de 2019, y la tasa de subempleo de junio de 2020 (ENEMDU, 2020), para realizar una triangulación de datos y así elaborar una conclusión que esté acorde a la realidad que actualmente se vive en el mercado laboral ecuatoriano.

En la primera parte de esta investigación, se analizará al derecho al trabajo dentro de la Constitución Ecuatoriana (2008) y de la Declaración Universal de Derechos Humanos, para a continuación, estudiar jurídicamente los artículos que contienen reformas laborales dentro de la Ley Humanitaria (LAH), como son la reducción de la jornada laboral, el contrato emergente, el teletrabajo, y la causal de caso fortuito y fuerza mayor, para la terminación de la relación laboral. En base a estos, se estudia si esta respeta los derechos consagrados en la constitución, o si, por el contrario, los vulnera.

Desarrollo

1. Concepción del derecho al Trabajo en la Constitución ecuatoriana y en Convenios Internacionales

El Ecuador es un estado garantista de derechos, y así se lo determina en el artículo 1 de la Constitución (2008) “El Ecuador es un Estado constitucional de derechos” (Ecuador. Asamblea Constituyente, 2008). Es por ello que la función principal del Estado ecuatoriano es la de tutelar los derechos humanos y constitucionales, su deber es respetarlos y brindar las garantías necesarias, para que estos no sean vulnerados, este es el modelo de Estado que brota de la Constitución, por ello la importancia que tienen los derechos en nuestro país.

El artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos DUDR (1948) anuncia al trabajo digno, equitativo y con una remuneración justa como un derecho de todas las personas, y que los Estados suscritos a esta, están en la obligación de garantizarlo, por ello, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) consagra:

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 (Ecuador. Asamblea Constituyente, 2008)

El Código de Trabajo igualmente establece artículos sobre los derechos laborales, como el artículo 2 que estipula “el trabajo es un derecho y un deber social” (Ecuador, Congreso Nacional, 2005) o el artículo 4 que menciona “los derechos del trabajador son irrenunciables” (Ecuador. Congreso Nacional, 2005), esta ley también habla sobre proteger y garantizar el derecho al trabajo, ya que gracias a estos se puede obtener una vida de calidad y de pleno desarrollo para el núcleo familiar. El derecho al trabajo es un derecho constitucional, al garantizar este, se garantiza también la calidad de la vida humana. Cuando se protegen los derechos de los trabajadores, se protegen también los derechos sociales.

2. Crisis sanitaria por la pandemia de covid-19 y su afectación en los derechos laborales

El garantizar el derecho al trabajo y su estabilidad se vio entorpecido por la crisis sanitaria del covid-19, llevando al país a uno de los índices de desempleo más elevados, esta tasa fue del 13.3% a finales de junio del 2020 (Enemdu, 2020), a este preocupante índice se llegó como consecuencia de la cuarentena obligatoria a la que todos nos sometimos por orden del Gobierno, para frenar el agresivo aumento de contagios por este virus.

El 29 de febrero del 2020, se anuncia el primer contagio por covid-19 en el país, y con ello comenzó una crisis sanitaria, social y laboral, a la que nunca antes se enfrentaron, la primera medida adoptada por el ejecutivo fue el 16 de Marzo del 2020, día en el que se declaró Estado de Excepción en todo

el territorio ecuatoriano y así limitaron el derecho a la libre movilidad, con el único objetivo de contener los contagios por Covid-19 (El Telegrafo, 2022)

Como resultado de esta medida que busca frenar el aumento de contagiados por covid-19, se ve perjudicado el mercado laboral ecuatoriano, es como, la movilidad se encuentra restringida por lo que la economía de muchas empresas se detiene, debido a la falta de una demanda significativa de sus productos y servicios, muchas empresas se vieron obligadas a realizar despidos sin proporcionar una adecuada compensación económica a sus trabajadores.

Análisis jurídico constitucional de la Ley de Apoyo Humanitario

Con la movilidad restringida los empleadores se han visto en la obligación de encontrar una forma en la que los trabajadores puedan seguir llevando a cabo sus obligaciones laborales, sin que su salud se vea afectada, pero ese no era el único reto, sino que también deben luchar por que sus empresas se mantengan estables económicamente, están en una lucha por mantener los negocios, el trabajo y la salud. Para ayudar de cierta forma a que esta situación no se convierta en un total caos, el ejecutivo propuso la Ley de Apoyo Humanitario, cuyo objetivo principal fue el de otorgar soluciones en el ámbito económico y laboral, para sobrellevar esta crisis sanitaria, para la que aun nadie estaba listo.

El increíble aumento de los contagios por Covid-19 fue noticia en todo el mundo, y significó una problemática que traspasa fronteras y se convierte en la peor crisis sanitaria de la época actual. Por ello los Gobiernos de cada país se ve en la obligación de luchar contra esta enfermedad y crear mecanismos, para que las consecuencias de esta crisis no sean tan graves. Por esta situación de conmoción Nacional el presidente ecuatoriano propuso un proyecto de ley, que, por decir del Gobierno, ayudaría a retomar poco a poco la normalidad. Este proyecto de ley fue calificado de urgente y seguidamente aprobado por la Asamblea Nacional.

La Ley Humanitaria fue aprobada por la Asamblea Nacional y publicada en el Suplemento del Registro Oficial No. 229 del 22 de junio del 2020, y está compuesta por 4 capítulos, 7 disposiciones generales, 4 disposiciones derogatorias y una disposición interpretativa referente al artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, para la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, además de 23 disposiciones transitorias (Vinueza et al., 2021, p.7).

La Ley Humanitaria en materia económica es de gran ayuda, ya que entre otros beneficios establece descuentos en las pensiones de instituciones educativas privadas, fiscomisionales y municipales;

suspende temporalmente el desahucio en materia de inquilinato, eso quiere decir que las personas que no se encuentran al día en el arriendo de sus viviendas durante esta pandemia, no podían ser desalojadas de las mismas; rebajo los costos de los servicios básicos; y se permite la reprogramación de pagos de créditos vigentes sin ningún recargo de interés, lo que ayuda a las personas que mantenían una mora en sus créditos con instituciones financieras, a que estos pagos puedan ser aplazados sin ningún interés extra. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2020)

2.1.Reducción de la Jornada Laboral

“Los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles” (Vinueza et al., 2021, p.3), al ser irrenunciables e intangibles se asegura que ningún trabajador pueda ser coaccionado o forzado a renunciar a sus derechos en el ámbito laboral, y que estos mismos derechos no puedan ser violados o eliminados por parte de los empleadores o el Estado. De esta manera, se busca garantizar la defensa de los derechos y la dignidad de los trabajadores en todas las formas de empleo y trabajo. Todos los derechos establecidos en los Convenios Internacionales de trabajo como el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo y su respectivo reglamento, el Convenio No. 024: Seguro de Enfermedad de los Trabajadores, el Convenio No. 130: Asistencia Médica, Prestaciones Monetarias de Enfermedad, entre otros, y en la CRE (2008) son irrenunciables e intangibles y cualquier violación a estos será anulada, el artículo 326 de la Constitución (2008) estipula “Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario” (Ecuador. Asamblea Constituyente, 2008).

La intangibilidad, al relacionarla con los derechos, se puede decir que es un principio, y que se lo define como la imposibilidad de cualquier poder del Estado de desconocer, transgredir o reducir por medio de otras leyes los derechos ya establecidos a los trabajadores, por esto se prohíbe al Legislativo aprobar normativas que signifiquen desmejorar los derechos ya establecidos a la clase trabajadora. Esto sería ir en contra de la misma Constitución que es la norma Suprema, y no respetar la seguridad jurídica de todos trabajadores.

Al aprobarse la Ley Humanitaria creada, para frenar los contagios por Covid-19, se evidencia cómo se ha vulnera el principio de intangibilidad del derecho al trabajo, es así como el artículo 20 de esta ley menciona:

Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en

proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social debe pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. Esta reducción podrá aplicarse hasta por un año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2020)

En este artículo, se observa claramente que, con el fundamento de fuerza mayor o caso fortuito los empleadores han podido reducir las jornadas laborales a los trabajadores, y por consiguiente reducirle el salario y su contribución a la seguridad social. El máximo permitido, para esta reducción es del 50% es decir, de una jornada laboral en la que se trabajaba ocho horas, el empleador podía reducir su carga laboral a tan solo cuatro horas recibiendo un pago por esto de 200 dólares, si se toma como referencia el sueldo básico del 2020 que era de 400 dólares (Orozco, 2019), a esto hay que sumarle el precio de la canasta básica que en el 2020 era de 714.96 dólares, por lo que un salario con reducción laboral no garantiza una vida digna, para las familias, lo que queda seguro con esto es que la Ley de Apoyo Humanitario vulneró los derechos laborales de las personas. (Vinueza et al., 2021)

Al reducir la jornada laboral, se reduce la remuneración y la contribución a la Seguridad Social, poniendo en riesgo al trabajador y otorgándole una desventaja aún más grande de la que ya tiene en la relación laboral, "...esto es una forma de precarización del trabajo que constituye una verdadera regresión de los derechos reconocidos en la Constitución y también en los instrumentos internacionales". (Vinueza et al., 2021, p.4)

Esta Ley Humanitaria contrario de lo que se creía, no favoreció al trabajador y minimizó la importancia de sus derechos, demostrando que el trabajador siempre será la parte más vulnerable de la relación laboral y que sus derechos no son progresivos, sino más bien siempre quedan en el populismo y como promesas falsas de todos los políticos, que en tiempos de conmoción social como lo fue esta crisis sanitaria colocan al trabajador en una situación precaria, en la cual se vería imposibilitado de tener una vida digna, otro derecho humano vulnerado con esta Ley. (Vinueza et al., 2021)

2.2. Contrato Emergente

Según el artículo 8 del Código de Trabajo (2005) se puede definir al contrato de la siguiente manera:

Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Ecuador. Congreso Nacional, 2005).

Como se observa en el artículo enunciado anteriormente, para que exista un contrato de trabajo, deben existir tres elementos importantes como lo son, la remuneración, la relación de dependencia, y debe ser lícito, y dando mi propia definición, el contrato de trabajo es sobre todo un acuerdo entre dos o más personas quienes se comprometen, por un lado, el trabajador a brindar un servicio lícito y personal, y por el otro lado el empleador a dar una remuneración justa por ello.

Todas las personas tienen derecho a acceder a un empleo por medio de un contrato de trabajo que puede ser de tipo verbal o escrito, siempre y cuando este cumpla con las tres características anunciadas anteriormente, que sea bajo condiciones de trabajo justas y que brinde una estabilidad laboral.

La figura del contrato emergente no existía anteriormente en nuestra legislación por lo que el artículo 19 de la Ley de Apoyo Humanitario (2020) sobre este anuncia:

Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2020)

Dada esta definición del contrato emergente, se puede decir que esta figura fue creada, para mantener los puestos de trabajo durante la pandemia. Sin embargo, este contrato no otorga una estabilidad laboral, ya que una de sus características es que puede ser por tiempo completo o parcial por un mínimo de 20 horas semanales con la duración de un año, con la opción de renovarlo por otro año (Vinueza et al., 2021), es decir si un trabajador firma un contrato emergente de trabajo en el mes de diciembre del 2020, el empleador tiene la opción de dar vigencia al mismo hasta noviembre del 2022, en definitiva durante todo este tiempo este trabajador estaría laborando

jornada parcial por un salario de aproximadamente 200 dólares, que si este tiene hijos difícilmente le puede alcanzar sus ingresos para mantener una vida digna.

Una de las características de los derechos establecidos para los trabajadores es que son intangibles e irrenunciables, con el contrato de trabajo emergente se viola estos principios, puesto que este contrato no otorga una estabilidad laboral, no da una remuneración justa, y por ende no se puede tener una vida digna, por ello la Ley de Apoyo Humanitario significa un retroceso total en materia de derechos laborales.

2.3. Teletrabajo

Aunque el teletrabajo no es una práctica desconocida en el mundo en Ecuador muchos no estaban familiarizados con esta modalidad hasta la actual crisis sanitaria. El teletrabajo es una forma de trabajo remoto que se lleva a cabo desde el hogar y solo requiere un equipo informático, un teléfono móvil o una Tablet, y acceso a internet para realizar las mismas actividades que se realizan en una oficina. (Gutiérrez, 2022)

A pesar de que el teletrabajo es en una solución para muchas empresas en tiempos de pandemia, no todas las formas de trabajo pudieron adaptarse a esta modalidad. Las compañías dedicadas a la hotelería, las ventas y la manufactura, entre otras, debido a la naturaleza de su actividad, no han podido acogerse al teletrabajo. Por lo tanto, estas empresas fueron las más afectadas durante el período de confinamiento, ya que son las industrias que sufrieron mayores pérdidas económicas y experimentaron un aumento en los despidos.

La Ley de Apoyo Humanitario (2020) define al teletrabajo de la siguiente manera:

El teletrabajo es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo. En esta modalidad el empleador ejercerá labores de control y dirección de forma remota y el trabajador reportará de la misma manera. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2020)

Es así como el teletrabajo es ya, una figura regulada por la legislación, que permite a muchos trabajadores desempeñar sus actividades desde su hogar durante la crisis sanitaria, sin que estos se expongan a un riesgo de contagio de covid-19, esto beneficio no solo a empleados sino también a los empleadores.

El teletrabajo tuvo algunos aspectos negativos, a causa de que muchas personas no disponen de un servicio de internet en su hogar, o no cuentan con un equipo como un ordenador lo que les obligó a incurrir en gastos adicionales para poder desempeñar su trabajo de forma remota. Además, el servicio de internet no siempre es confiable y en ocasiones se interrumpía la conexión, lo que provocaba la interrupción de algunas tareas laborales. (Rosario et al., 2020)

Las nuevas generaciones han encontrado fácil incursionar en el teletrabajo debido a su conocimiento pleno en tecnología y comunicación. En cambio, para aquellas personas que no tienen habilidades en tecnología, ha sido un desafío adaptarse y les ha causado estrés al no poder manejar las herramientas digitales de manera efectiva.

El teletrabajo demostró ser una opción efectiva y necesaria en muchos casos durante la crisis sanitaria, permitiendo que las personas continúen trabajando desde sus hogares y reduciendo la propagación del virus. Sin embargo, también ha presentado desafíos y limitaciones, especialmente para aquellos que no tienen acceso adecuado a la tecnología o que requieren la presencialidad en el lugar de trabajo. El teletrabajo ha tenido tanto beneficios como desafíos en el contexto de la pandemia, y su efectividad dependió de la situación y circunstancias específicas de cada persona y empresa. (Rosario et.al, 2020)

Fuerza Mayor y Caso Fortuito como causal de terminación de contrato

La causal de caso fortuito y fuerza mayor ha sido la razón por la cual se han dado por terminados los contratos de muchos trabajadores, la cual se encuentra definida en el artículo 30 del Código Civil como "... el imprevisto a que no es posible resistir" (Ecuador. Congreso Nacional, 2005) ahora bien, esta figura se encuentra en el Código de Trabajo en el artículo 169 numeral 6 como una causal para terminar el contrato individual de trabajo, sin embargo, este artículo tiene una explicación contenida en la sección de disposiciones interpretativas en la última parte de la Ley de Apoyo Humanitario (2020):

Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido: En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos. (Ecuador. Asamblea Nacional, 2020)

Aquí se indica que la causal en cuestión solo se podrá utilizar si el empleador debe cesar por completo su actividad económica, es decir si la empresa en donde laboraban estos trabajadores, por motivo de la crisis sanitaria debe cerrar, si no es así no se debe dar uso a esta causal, a pesar de aquello, estos parámetros no han sido respetados y a varias personas se les terminó su contrato con esta causal sin que la empresa donde laboraban cese sus funciones, por lo que en realidad esto fue un despido intempestivo, y por ende estos trabajadores debían recibir una indemnización por esto, cosa que no ocurrió.

Relación del Análisis Jurídico de la Ley de Apoyo Humanitario con el impacto del COVID-19 en las relaciones laborales en Ecuador

Con la aparición del COVID-19, la mayoría de los países, incluyendo Ecuador, están obligados a implementar medidas drásticas como el distanciamiento social y las cuarentenas, con el objetivo de contener la propagación del virus y proteger la salud pública. La implementación de medidas de distanciamiento social y cuarentenas implica el cierre temporal o la reducción de operaciones de numerosos sectores económicos, como el turismo, la hostelería, el comercio minorista y los servicios no esenciales. Esto genera una disminución drástica de la demanda y la oferta de bienes y servicios, así como la interrupción de las cadenas de suministro y la paralización de muchas actividades productivas.

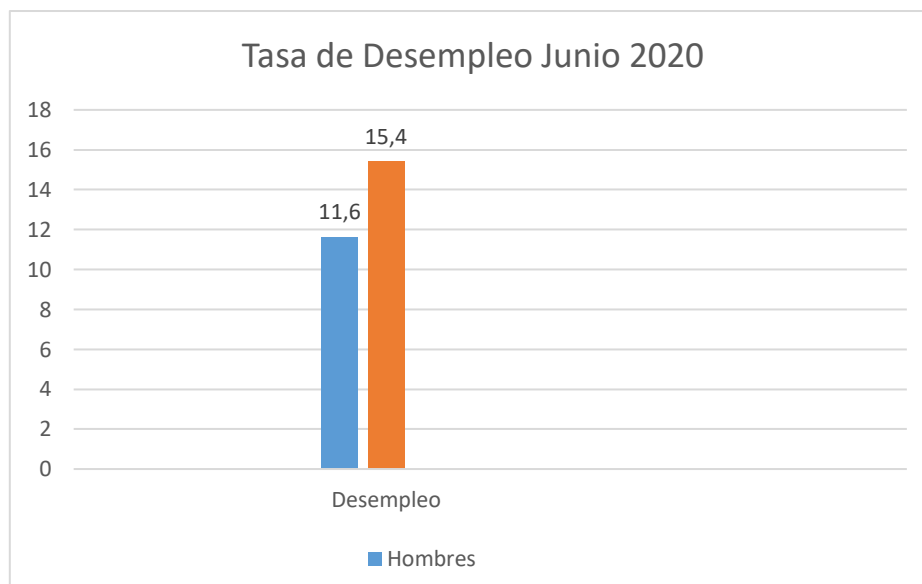
El estudio jurídico de la Ley de Apoyo Humanitario en el contexto de la crisis sanitaria, es importante porque permite analizar cómo el marco legal ecuatoriano se adaptó a las necesidades de la situación, y cómo se abordaron las tensiones entre la defensa de los derechos y la importancia de mantener la viabilidad económica de las empresas. También permite examinar la eficacia de las decisiones adoptadas e identificar posibles áreas de mejora para futuras emergencias similares. (Armijos & Bravo, 2022)

Además, el estudio de la Ley de Apoyo Humanitario en el contexto de la pandemia puede servir como referencia para otros países que enfrenten situaciones similares y que estén interesados en adoptar medidas parecidas para proteger a los trabajadores y las empresas, sin vulnerar sus derechos ya establecidos Constitucionalmente.

Resultados y discusión

La situación laboral en Ecuador durante el año 2020 fue fuertemente afectada por la pandemia de COVID-19 y las medidas implementadas para hacerle frente. En este contexto, las estadísticas de desempleo, informalidad y subempleo reflejan el impacto negativo en la economía y el empleo del país. Específicamente, el presente tópico se centra en el Gráfico No1, que muestra la tasa de desempleo del mes de junio de 2020 por sexo, y en el Gráfico No2, que presenta la tasa de subempleo de junio de 2020 por sexo. Estos gráficos, basados en datos proporcionados por ENEMDU (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo), son una muestra clara del impacto de la pandemia en el mercado laboral ecuatoriano.

Gráfico No1.- Tasa de desempleo del mes Junio del 2020 por sexo.



Fuente: ENEMDU mayo - junio 2020

Las estadísticas de la tasa de desempleo en Ecuador hasta junio de 2020 reflejan el impacto negativo que tuvo la pandemia en la economía y el empleo en el país. La tasa de desempleo general del 13.3% (ENEMDU, 2020) es una de las más altas en la historia del país, lo que indica la magnitud de la crisis.

Además, los resultados muestran una clara disparidad entre hombres y mujeres, por lo que se puede decir que la brecha de género aumentó, con las mujeres teniendo una tasa de desempleo del 15.7%, significativamente mayor que la de los hombres, que fue del 11.6%. Esto indica que la crisis ha afectado de manera desigual a las mujeres en términos de empleo, lo que puede estar relacionado

con factores como la discriminación de género, la sobrecarga de trabajo no remunerado en el hogar y la falta de trabajo en empleos formales y bien remunerados.

No se puede decir que la Ley de Apoyo Humanitario haya sido la única causa del aumento del desempleo en Ecuador durante la pandemia, ya que esta situación se debe a una mezcla de situaciones, como la reducción de la actividad económica, el cierre de empresas, la disminución del comercio internacional, entre otros. Sin embargo, si se puede cuestionar la efectividad de ciertas medidas de esta ley, como la disminución de la jornada laboral y la suspensión de contratos, en términos de preservar el empleo y la estabilidad laboral, factores que han afectado su impacto en la defensa de los derechos de los trabajadores y el aumento del empleo en el país.

Tabla No1.- Tasa de informalidad de septiembre del 2019 y septiembre del 2020, por sexo y edad

Grupos de edad	Septiembre 2019			Septiembre 2020		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
15-24 años	52.2%	50.4%	55.3%	58.9%	57.4%	62.0%
25-34 años	36.3%	34.3%	38.6%	36.7%	36.9%	36.5%
35-44 años	42.1%	42.1%	45.4%	42.0%	39.8%	44.8%
45-54 años	45.9%	45.9%	49.9%	46.4%	45.0%	48.2%
55-64 años	52.2%	52.2%	54.4%	53.6%	51.1%	57.3%
65 años y mayores	71.5%	71.5%	75.6%	75.9%	73.2%	79.7%
Nacional	46.7%	46.7%	49.4%	48.6%	47.4%	50.3%

Fuente: ENEMDU septiembre 2019, ENEMDU septiembre 2020

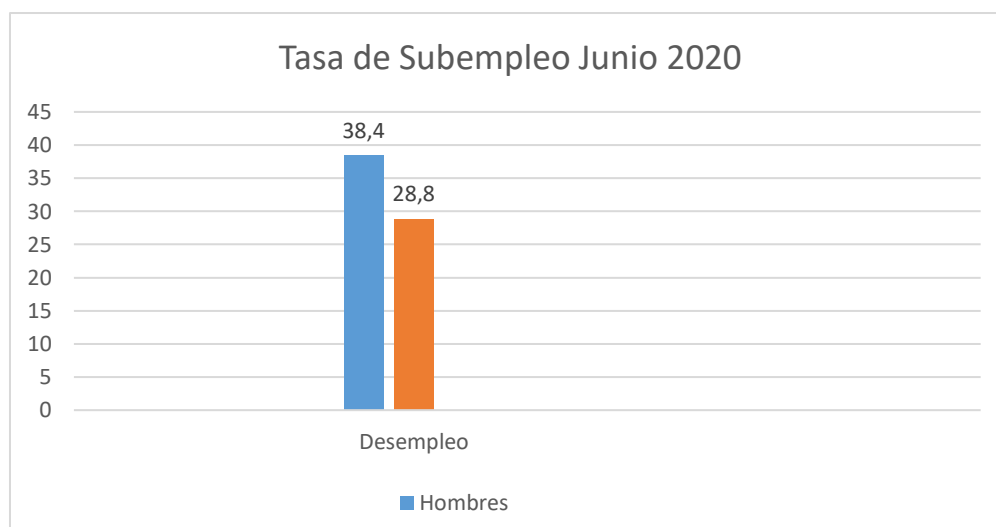
Asímismo, la informalidad aumento en septiembre del 2020 y alcanzo el 48.6%, casi dos puntos más, que el año pasado, en este mes la Ley Humanitaria tenía 3 meses de vigencia, y cabe recordar que el fin de la misma era mantener las fuentes de empleo, al aumentar los índices de informalidad de esta forma tan alarmante, solo se traduce a que ese objetivo no se cumplió del todo.

Ecuador ya tenía índices de informalidad altos antes de la misma pandemia, aun así el que esta haya aumentado de 46.7% a 48.6%, solo es un gran indicador de la gran desestabilización laboral que vivió el país durante el 2020, como en las tasa de desempleo aquí se visibiliza un fenómeno similar, los jóvenes con un índice de informalidad del 58.9%, las personas mayores de 65 con

73.2%, y las mujeres con el 50.3%, son los grupos mas vulnerables en este tipo de crisis, lo que amplia aún más la brecha con respecto a los otros grupos, es decir los jóvenes, los adultos mayores y las mujeres son mayoría en esta forma de trabajo precario e inestable. (Esteves, 2020)

Las mayores consecuencias de la crisis vivida por el covid-19 ha recaído principalmente en los grupos antes mencionados, lo que solo hace mas profundo la desigualdad, y la pobreza, ya que a pesar de tener derechos laborales como los son el derecho a la estabilidad laboral, derecho a un sueldo justo, derecho a ser tratados con igualdad, y que están establecidos en la Constitución, estos no son garantizados para todos y lo demuestra los índices presentados.

Gráfico No 2.- Tasa de subempleo de junio 2020



Fuente: ENEMDU mayo-junio 2020

La tasa de subempleo en Ecuador hasta junio del 2020, fue muy alta, llegando al 36.6%. Esto significa que una gran parte de la población no estaba trabajando en un empleo que les permita satisfacer sus necesidades básicas. Al analizar los datos por género, se puede ver que las mujeres tuvieron una tasa de subempleo menos que los hombres, con un índice del 28.8% frente al 38.4% de los hombres.

Esta situación pone en evidencia las distinciones de género que aún existen en el mercado de trabajo ecuatoriano, ya que las mujeres tienen mayores dificultades para acceder a empleos formales y con salarios dignos. Además, es importante destacar que el subempleo suele estar asociado con la informalidad laboral, la falta de protección social y la vulnerabilidad económica, lo que puede agravarse en situaciones de crisis como la que se vivió en 2020 debido a la pandemia.

La pandemia por este virus no ha sido la causa directa del aumento del subempleo en Ecuador en junio de 2020, ya que esta situación estaba en tendencia desde antes de la crisis sanitaria. Sin embargo, es cierto que la pandemia y la crisis en la economía que ha generado han tenido un impacto significativo en la situación laboral del país, y la LAH ha tenido implicaciones fuertes en las relaciones de trabajo y en las medidas tomadas para enfrentar la crisis.

La Ley de Apoyo Humanitario, estableció medidas como la disminución de la jornada en el trabajo y la posibilidad de convenios entre empleadores y trabajadores para ajustar las condiciones laborales, lo que podría haber llevado a una mayor precarización del empleo y al aumento del subempleo. Además, algunas empresas han utilizado la crisis, para justificar despidos y reducciones salariales, lo que ha afectado especialmente a las mujeres y a los trabajadores informales.

Por lo tanto, aunque no se puede atribuir el aumento del subempleo únicamente a la Ley de Apoyo Humanitario, es posible que las medidas adoptadas por esta ley hayan contribuido a la precarización del empleo y a una mayor vulnerabilidad de los empleados en un contexto de crisis.

Conclusiones

La pandemia por COVID-19 ha tenido un impacto significativo en el país, dejando secuelas políticas, sociales y laborales como la crisis de liderazgo, desestabilización política, bajo rendimiento de la salud pública y seguro social, múltiples muertes, entre otros. Asimismo, la crisis sanitaria ha puesto de manifiesto desafíos y desigualdades existentes, al tiempo que ha requerido la implementación de medidas de emergencia y la adaptación a nuevas dinámicas sociales y laborales. Superar estas secuelas ha necesitado de esfuerzos conjuntos en lo político, lo social y lo económico, con el fin de impulsar la recuperación y construir una sociedad más resiliente y equitativa.

El ámbito laboral ha sido el sector más impactado por la crisis sanitaria. Se ha observado un aumento significativo en el índice de desempleo debido al cierre de empresas y las medidas de confinamiento. Además, se ha evidenciado una precarización laboral, donde los trabajadores han sufrido la disminución de sus salarios, la suspensión de contratos y condiciones laborales desfavorables. También, se ha registrado un incremento en la informalidad, ya que muchos trabajadores han perdido sus empleos formales y se han visto obligados a buscar opciones informales para subsistir.

El teletrabajo y las modalidades flexibles de trabajo también han surgido como respuesta a las medidas de distanciamiento social, lo cual ha implicado un cambio en la dinámica laboral y ha requerido que los trabajadores se adapten a nuevas formas de realizar sus tareas. Por último, no se puede ignorar el impacto en los ingresos familiares, ya que la pérdida de empleo y la reducción de salarios han generado dificultades económicas para muchas familias, aumentando los niveles de pobreza y vulnerabilidad.

Sin embargo, esta ley ha tenido un impacto negativo para los trabajadores dado que permitió la flexibilización de las condiciones laborales, la Ley Humanitaria permitió a los empleadores aplicar medidas como la reducción de jornadas en el trabajo, la modificación de horarios, el uso de vacaciones anticipadas y la suspensión temporal de contratos. Estas medidas, si bien buscaban adaptar las actividades laborales a la situación de emergencia, también implicaron una baja en los sueldos de los trabajadores y la precarización de las condiciones laborales.

De igual manera se dio facilidades para el despido, debido a que la ley estableció procedimientos simplificados para el despido por fuerza mayor o caso fortuito, como la extinción de contratos de trabajo, esto generó una violación en los derechos de los trabajadores, ya que en ciertas circunstancias podría haberse utilizado como una forma de desvinculación laboral sin las debidas protecciones o garantías. Es así como se puede concluir que la Ley de Apoyo Humanitario, no ha respetado dos principios importantes de la Constitución, estos principios son la intangibilidad y la irrenunciabilidad de los derechos laborales de las personas⁹

Referencias

1. Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República. Registro Oficial N. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
2. Asamblea General de las Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. <https://www.codhey.org/sites/all/documentos/Doctos/Transparencia/DecUnivDH.pdf>
3. Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). Ley Humanitaria. Registro Oficial N. 229. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/Ley-Org%C3%A1nica-de-Apoyo-Humanitario.pdf>

4. Armijos Tinoco, M. S., & Bravo Cortez, S. A. (2022). Análisis de la Ley de Apoyo Humanitario en los Derechos de los Trabajadores (Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil, Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas).
5. Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento N.167. <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
6. Congreso Nacional del Ecuador. (2005). Código de Trabajo. Registro Oficial Suplemento N.46. <https://bde.fin.ec/wp-content/uploads/2021/02/CODIGOCIVILultmodif08jul2019.pdf>
7. El Telegrafo. (16 de Marzo de 2022). Dos años de confinamiento en Ecuador. El Telegrafo. Obtenido de <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/dos-anos-de-confinamiento-en-ecuador>
8. ENEMDU junio 2019, ENEMDU septiembre 2019, ENEMDU telefónica de mayo-junio 2020 y ENEMDU septiembre 2020. Quito: INEC
9. Esteves, A. (2020). El impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Mundos plurales-revista latinoamericana de políticas y acción pública*, 7(2), 35-41.
10. Gutiérrez Jiménez, L. M. (2022). Impacto de la nueva forma de trabajo en el contexto post pandemia sobre las expectativas laborales del personal operativo de una empresa industrial en la ciudad de Pereira (Doctoral dissertation, Universidad EAFIT).
11. Orozco, M. (27 de Diciembre de 2019). Alza del salario básico será de USD 6 en el 2020; el SBU pasa a USD 400. *El Comercio*. Obtenido de <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/incremento-salario-basico-2020-400.html>
12. Rosario-Rodríguez, A., Cruz-Santos, A., & González-Rivera, J. A. (2020). Demandas tecnológicas, laborales y psicológicas del teletrabajo durante la pandemia por COVID-19. *Ciencias de la Conducta*, 35(1), 157-178.
13. Vinuesa Ochoa, N. V., Barcos Arias, I. F., & Arreaga Farias, G. K. (2021). La vulneración del derecho al trabajo por la reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley Humanitaria. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE3).

© 2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).