

**Impacto de los derechos laborales post
pandemia**

Impact of labour rights post-pandemic

María Christina Gallegos-Caicedo¹
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
gallegoschristina@hotmail.com

Jorge Mateo Villacrés-López²
Universidad Tecnológica Indoamérica - Ecuador
mateovillacres@uti.edu.ec

doi.org/10.33386/593dp.2024.3-1.3012

V9-N3-1 (may) 2024, pp 89-100 | Recibido: 01 de mayo del 2024 - Aceptado: 30 de mayo del 2024 (2 ronda rev.)
Edición Especial

1 ORCID: <http://orcid.org/0009-0003-1386-4027>

2 ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-9844-8687>

Cómo citar este artículo en norma APA:

Gallegos-Caicedo, M., & Villacrés-López, J., (2024). Impacto de los derechos laborales post pandemia. 593 Digital Publisher CEIT, 9(3-1), 89-100, <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.3-1.3012>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El objetivo de este estudio es analizar los efectos de la pandemia de COVID-19 en los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador desde un enfoque jurisprudencial. Su metodología fue cualitativa en donde se realizó un análisis de la legislación, decretos ejecutivos y jurisprudencia relacionada con la pandemia y sus efectos en el ámbito laboral. Como resultado principal se tuvo que la pandemia de COVID-19 generó un profundo impacto en los derechos laborales de los trabajadores en Ecuador, evidenciando despidos masivos y un incremento en la informalidad laboral debido a las medidas gubernamentales adoptadas para enfrentar la emergencia sanitaria, como el Decreto Ejecutivo N. 1017 y la Ley Humanitaria, lo que resultó en una mayor vulnerabilidad laboral para todos los trabajadores en particular para las mujeres y los jóvenes. Como conclusión se tiene que a pesar de que se establecieron leyes y decretos para la protección de los derechos laborales de los trabajadores, se evidenció una vulneración debido a una mala interpretación lo que sugiere como necesario implementar mecanismos legales efectivos para salvaguardarlos, teniendo un enfoque jurídico adecuado y responsable en cuanto a los derechos laborales.

Palabras claves: derechos laborales, jurisprudencia, pandemia, COVID-19

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze the effects of the COVID-19 pandemic on the labor rights of workers in Ecuador from a jurisprudential approach. The methodology employed was qualitative, conducting an analysis of legislation, executive decrees, and case law related to the pandemic and its impact on the labor sphere. The main finding was that the COVID-19 pandemic had a profound impact on the labor rights of workers in Ecuador, with evidence of mass dismissals and an increase in informal labor due to government measures taken to address the public health emergency, such as Executive Decree No. 1017 and the Humanitarian Law. This resulted in heightened vulnerability for all workers, particularly women and young individuals. In conclusion, despite the establishment of laws and decrees to protect labor rights, violations were observed due to misinterpretation, highlighting the need for effective legal mechanisms to safeguard these rights with an appropriate and responsible legal focus on labor rights.

Keywords: labor rights, jurisprudence, pandemic, COVID-19

Introducción

La pandemia de Covid-19 ha desencadenado una serie de desafíos en todos los ámbitos y escenarios a nivel global, tales como el sanitario, educativo, social, económico, político y laboral; lo cual ha generado dificultades y afectaciones en diferentes aspectos de la vida cotidiana, incluidos los derechos a nivel laboral. Ecuador no ha sido ajeno a esta situación, y tanto el gobierno como los tribunales han tenido que adoptar medidas y tomar decisiones jurídicas con las cuales atender y hacer frente a los impactos generados en el ámbito laboral.

En primer lugar, se destaca que Ecuador cuenta con una sólida base legal y jurídica en cuanto a los derechos laborales de sus habitantes. La Constitución de la República del Ecuador, declarada en el año 2008, reconoce y garantiza mediante el artículo 35, una serie de derechos fundamentales para los/as trabajadores/as, como el derecho a un trabajo digno, la estabilidad laboral, la protección por parte del Estado, remuneración digna, entre otros. Estos derechos están respaldados por las leyes laborales específicas, como es el Código del Trabajo, en donde se promulgan las normas y regulaciones para las relaciones laborales en el país.

Sin embargo, la llegada de la pandemia por el Covid-19 ha trazado nuevos desafíos en cuanto a la protección y garantía de estos derechos. Ante la necesidad de contener la propagación del virus, el gobierno ecuatoriano mediante el Acuerdo 126-2020, de 11-III-20 del Ministerio de Salud, el cual contiene las medidas sanitarias y de prevención para hacer frente a la pandemia por medio de protocolos de bioseguridad en los lugares de trabajo, horarios escalonados y, el Decreto Ejecutivo 1017 que contempla la suspensión temporal de contratos de trabajo, implementó medidas de confinamiento y restricciones en la movilidad, lo que llevó al cierre de muchas empresas y generó una disminución significativa de la actividad económica del país. Lo anterior, ha tenido un impacto directo en la empleabilidad, con la pérdida de numerosos puestos de trabajo y un aumento en la precarización laboral.

Para hacer frente a esta situación, el gobierno ecuatoriano ha adoptado una serie de medidas normativas. Por ejemplo, se han implementado programas de apoyo económico y de protección social, como el Bono de Protección Familiar y el Bono de Emergencia. Estos programas tenían como objetivo proporcionar ayuda económica a las familias en situación de vulnerabilidad, incluidos los trabajadores que habían perdido sus empleos o experimentado una reducción significativa en sus ingresos debido a la pandemia. Además, se han establecido disposiciones especiales en materia laboral, como la suspensión temporal de contratos de trabajo, la implementación del teletrabajo y la flexibilización de los requisitos para acceder a prestaciones laborales y de seguridad social (Ministerio de trabajo, 2020).

A nivel jurisprudencial, los tribunales ecuatorianos han ido desempeñando un papel fundamental en cuanto a la interpretación y aplicación de las leyes laborales durante todo el periodo de la pandemia por el Covid-19. En donde se ha evidenciado el surgimiento de muchos trabajadores que han decidido recurrir a estos para hacer válidos sus derechos laborales, tales como la estabilidad laboral, el pago de un salario justo y sus específicos beneficios sociales, al igual que la protección contra el despido arbitrario. En donde las decisiones tomadas por los tribunales en estos casos han contribuido a establecer precedentes y pautas interpretativas, para la protección de los derechos laborales dentro del contexto de la pandemia.

No obstante, a pesar de las medidas y decisiones adoptadas, persisten desafíos significativos en la protección de los derechos laborales en Ecuador durante la pandemia. La precarización laboral, la falta de acceso a la seguridad social, la discriminación y la violación de los derechos laborales básicos, son problemas que requieren una atención continua y acciones efectivas por parte del gobierno, los empleadores y la sociedad en su conjunto (Cabezas, 2020, p.12).

Por tanto, este artículo de investigación tiene como objetivo analizar el impacto de la

pandemia de Covid-19 en los derechos laborales en Ecuador, tomando en cuenta las respuestas normativas y jurisprudenciales que se han dado. A través de un enfoque histórico y conceptual, se buscará contextualizar el escenario en el que se conjugan variables como el Covid-19, el impacto en el mercado laboral y la afectación de los derechos laborales. Además, se examinarán las medidas normativas adoptadas por el gobierno ecuatoriano, como los programas de apoyo económico, así como las decisiones judiciales relevantes en casos relacionados con los derechos laborales durante la pandemia.

Método

La metodología para analizar el tema “Impacto de los derechos laborales post pandemia” se basa en una revisión bibliográfica descriptiva y analítica que busca comprender las transformaciones en los derechos laborales a raíz de la pandemia de COVID-19. Se realizó una búsqueda exhaustiva de literatura académica, normativas legales, informes de organismos internacionales y estudios de caso que exploran los cambios en el ámbito laboral y su impacto en los trabajadores.

La recopilación de información se llevó a cabo en bases de datos como Scopus, Google Scholar y Web of Science, además de informes relevantes de la OIT, ONU y CEPAL. Se priorizaron publicaciones entre 2020 y 2023 para capturar la evolución reciente de las normativas y prácticas laborales post pandemia. Los términos de búsqueda incluyeron combinaciones como “derechos laborales,” “pandemia y trabajo,” y “transformaciones laborales post COVID-19.”

Para garantizar la pertinencia y calidad de los datos, se aplicaron criterios de inclusión y exclusión. Se seleccionaron estudios que analicen de manera directa el impacto de la pandemia en los derechos laborales, que estén disponibles en acceso libre y que presenten datos cualitativos o cuantitativos. Se excluyeron documentos duplicados, tesis y aquellos que no cumplieran con el rango temporal o los enfoques temáticos establecidos.

Finalmente, la información fue organizada en categorías temáticas como flexibilización laboral, teletrabajo, protección social y condiciones laborales. Este enfoque permite identificar tanto las adaptaciones necesarias en las políticas laborales como los desafíos que persisten en la garantía de derechos laborales equitativos en el contexto post pandemia.

Resultados

Marco legal de los derechos laborales en Ecuador

El marco legal de los derechos laborales se encuentra establecido en la Constitución de la República del Ecuador, promulgada en 2008 y modificada posteriormente en 2011 y 2015. La Constitución ecuatoriana dedica un capítulo específico, el Capítulo Cuarto del Título VI, desde los artículos 326 hasta el 329 dan cuenta de los derechos del trabajo y de los trabajadores.

El artículo 326, establece el principio de protección del trabajo, asegurando que el Estado garantizará el pleno ejercicio de los derechos laborales, la estabilidad en el empleo, la igualdad de oportunidades y trato, así como la no discriminación en el ámbito laboral (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 326). Por su parte, el artículo 327 establece el derecho a condiciones laborales dignas y justas, asegurando a los trabajadores la protección contra el abuso y la explotación, así como el acceso a una remuneración justa y al descanso remunerado. Asimismo, se garantiza la seguridad y salud en el trabajo, con la obligación del Estado de promover políticas de prevención de riesgos laborales (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 327).

En esta misma vía, el artículo 328 consagra el derecho a la estabilidad laboral, estableciendo que los trabajadores solo podrán ser despedidos por justa causa o debido proceso, y en caso de despido injustificado, se establece el derecho a la indemnización correspondiente. Además, se prohíbe la discriminación laboral por razones de género, raza, etnia, orientación sexual, edad, discapacidad, entre otras (Constitución de

la República del Ecuador, 2008, art. 228). El artículo 329 reconoce el derecho a la seguridad social, estableciendo que el Estado garantizará la protección social a través de la seguridad social universal, con el objetivo de cubrir las contingencias de enfermedad, maternidad, accidentes de trabajo, desempleo, vejez, entre otras (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 229).

El marco legal también contempla la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva. Los trabajadores tienen el derecho de formar sindicatos y afiliarse a ellos, así como de participar en la negociación de convenios colectivos para establecer condiciones laborales y salariales justas. El artículo 330 garantiza la autonomía y libre formación de sindicatos, así como el derecho de los trabajadores a la negociación colectiva para la determinación de condiciones laborales y salariales. Se prohíben los despidos por participación en actividades sindicales y se reconoce el derecho a la huelga, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos establecidos por la ley. Estas disposiciones buscan promover la solidaridad y la defensa de los intereses de los trabajadores (Constitución de la República del Ecuador, 2008, art. 330).

Otra de las leyes promulgadas en el territorio ecuatoriano es el Código del Trabajo, la cual se establece después de la Constitución como una de las principales. Esta ley dictaminada en el 2005 y con última modificación en el 2020, regula los derechos laborales de los trabajadores; en donde se establece un marco legal integral que abarca diversos aspectos de las relaciones laborales. Entre sus artículos se encuentran los relacionados con la jornada laboral, en donde su duración máxima es de 8 horas diarias o las 40 horas semanales (Código de trabajo, 2020, art. 47) y el relacionado con la prohibición de la discriminación en la contratación por motivos de raza, etnia, género, religión, entre otros, al igual, que este debe ser por escrito y contener información detallada sobre las condiciones laborales y salariales y de tiempo de trabajo (Código de trabajo, 2020, arts. 79 y posteriores).

En cuanto al salario el artículo 79 establece que los trabajadores tienen derecho a una remuneración justa y equitativa, que debe ser pagada puntualmente y en moneda de curso legal. Además, se prohíbe el pago en especie, salvo en casos permitidos por la ley. Asimismo, el Código de Trabajo establece en el artículo 97 el derecho a prestaciones sociales, como el décimo tercer sueldo (salario adicional equivalente a un sueldo mensual) y el décimo cuarto sueldo (salario adicional equivalente a medio sueldo mensual). También se establece el derecho a vacaciones remuneradas y a un subsidio por enfermedad o accidente. Por otro lado, El artículo 57 establece la obligación del empleador de proporcionar condiciones seguras y saludables en el lugar de trabajo, así como de adoptar medidas de prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales que se encuentran tipificadas en el Decreto Ejecutivo 2393 como normativa de cumplimiento.

Además de las disposiciones generales establecidas en el Código del Trabajo y la Constitución de la República, en Ecuador existen leyes y reglamentos específicos que protegen los derechos laborales de grupos de trabajadores específicos. Estas disposiciones buscan garantizar la igualdad de oportunidades, prevenir la discriminación y proteger los derechos de los trabajadores más vulnerables, las cuales protegen a ciertos grupos de trabajadores, como las mujeres, los jóvenes, los migrantes y las personas con discapacidad. Estas disposiciones buscan garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el ámbito laboral, así como proteger los derechos de estos grupos vulnerables.

La Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, promulgada en 2015, tiene como objetivo garantizar la protección laboral de las trabajadoras y trabajadores del hogar. Esta ley establece disposiciones relacionadas con los derechos laborales, la seguridad social, la jornada laboral y las condiciones de trabajo en este sector. Asimismo, garantiza los derechos que tienen otros trabajadores, incluyendo el derecho a un salario digno, jornada laboral adecuada,

descanso semanal remunerado, vacaciones, entre otros (Asamblea Nacional, 2015). La normativa establece que los empleadores deben afiliarse a estos/as trabajadores/as del hogar al sistema de seguridad social, el mismo que les brinda acceso a servicios de salud, pensiones y otros beneficios sociales. Igualmente, limita la jornada laboral de las trabajadoras/es del hogar a un máximo de 40 horas semanales. Además, establece que las horas extras deben ser remuneradas con un recargo adicional.

Finalmente, esta ley, establece mecanismos de protección y vigilancia para garantizar el cumplimiento de los derechos laborales en el sector del trabajo doméstico. Esto incluye la creación de una entidad especializada encargada de supervisar y regular las condiciones laborales en el hogar.

Otra de las leyes es la Ley Orgánica de Discapacidades: Esta ley, actualizada en 2018, busca garantizar la inclusión y protección de las personas con discapacidad en todos los ámbitos, incluido el laboral. Establece medidas para promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad laboral. Tomando en cuenta la contratación tanto de empleados con discapacidad o de ser el caso los trabajadores sustitutos, de acuerdo con número de trabajadores de las empresas. Asimismo, se establecen incentivos para la contratación de personas con discapacidad y se prohíbe la discriminación laboral basada en la discapacidad. Por otro lado, establece los requisitos mínimos para las condiciones de trabajo, como lo es la provisión de alojamiento adecuado y el seguro para aquellos empleados que vivan en el lugar de trabajo (Asamblea Nacional, 2018).

Por otro lado, la Ley Orgánica de Movilidad Humana es una legislación clave en Ecuador que busca garantizar los derechos de las personas migrantes, incluyendo sus derechos laborales. Esta ley fue actualizada en 2017 y refuerza la protección de los migrantes, promoviendo la no discriminación, la igualdad de trato y la protección laboral. La ley establece una serie de disposiciones específicas para

salvaguardar los derechos laborales de los migrantes. Algunas de estas disposiciones son:

No discriminación e igualdad de trato: La ley prohíbe la discriminación laboral basada en la nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación sexual, entre otros aspectos. Además, establece que los migrantes tienen derecho a recibir el mismo trato y las mismas condiciones laborales que los nacionales.

Protección laboral: La normativa establece que los migrantes tienen derecho a condiciones laborales dignas y seguras, incluyendo el salario mínimo, el descanso semanal remunerado, la jornada laboral máxima y el acceso a prestaciones sociales. Asimismo, se prohíbe la explotación laboral, como el trabajo infantil y el trabajo forzado.

Regularización migratoria: La ley establece mecanismos para la regularización de la situación migratoria de los trabajadores migrantes, permitiéndoles acceder a permisos de trabajo y residencia legal en el país. Esto facilita su inclusión en el mercado laboral y les brinda mayor seguridad jurídica.

Inspecciones y sanciones: La legislación establece la creación de unidades especializadas encargadas de inspeccionar y supervisar el cumplimiento de las disposiciones laborales para los migrantes. Además, se establecen sanciones para los empleadores que violen los derechos laborales de los migrantes, con el objetivo de disuadir y combatir la explotación laboral.

Acceso a la justicia: La ley garantiza el acceso de los migrantes a la justicia en caso de violaciones a sus derechos laborales. Establece que los migrantes tienen derecho a denunciar cualquier irregularidad o abuso laboral y recibir protección efectiva.

Esta Ley Orgánica de Movilidad Humana de Ecuador es una legislación que busca garantizar los derechos laborales de las personas migrantes, promoviendo la no discriminación, la igualdad de trato y la protección laboral. Estas disposiciones buscan brindar a las migrantes

condiciones laborales justas y seguras, así como fomentar su inclusión y contribución al desarrollo económico y social del país.

De la misma manera, la Ley Orgánica de Prevención, Detección y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres, la cual fue actualizada en 2018, busca prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas, incluida la violencia laboral. Establece medidas para promover la igualdad de oportunidades y el acceso a un trabajo digno y libre de violencia para las mujeres. Además, se prohíbe la discriminación y la violencia de género en el ámbito laboral.

Estas son solo algunas de las leyes específicas que protegen los derechos laborales de grupos de trabajadores en Ecuador, los cuales anudados a las disposiciones generales del Código del Trabajo (2005) contribuyen a garantizar la igualdad, la no discriminación y la protección de los derechos laborales.

Impacto económico en el empleo y el mercado laboral

La pandemia por Covid-19 ha tenido un impacto significativo en la economía y en el mercado laboral a nivel de Latinoamérica y del Ecuador. En Latinoamérica trajo consigo la disminución del PIB en 9,1%, lo que produjo una reducción en la demanda laboral y un aumento en la precarización de las condiciones laborales; esto debido a que su acelerada aparición y propagación (Velasco, 2021). Asimismo, a la dinámica establecida por la pandemia contribuyó a que aumentaran las implicaciones negativas en cuanto al empleo, tales como la reducción de horas de trabajo, o la no oferta de servicios en sectores como el comercial, las industrias manufactureras o sectores como el transporte, recreación, entre otros (OIT, 2020).

En cuanto a Ecuador, según Mackay-Castro et al. 2020 se identifica que la crisis sanitaria ha llevado al cierre de muchas empresas y comercios, lo que ha generado una disminución considerable en la oferta de empleo. Muchas compañías o empresas se han

visto obligadas a reducir su personal o incluso a cerrar permanentemente, lo que ha dejado a miles de personas sin trabajo y ha aumentado la tasa de desempleo en el país. Adicional a esto, se identifica que se ha aumentado la afectación de varios sectores claves en la economía ecuatoriana, tales como el turismo y la construcción, al igual que el transporte, entre otros; lo cual llevó a la pérdida de numerosos puestos de trabajo, haciendo que personas que contaban con un empleo formal y constante se hayan visto obligados a buscar empleo en otros sectores o a emigrar en busca de oportunidades laborales.

Por otro lado, Esteves (2020) menciona que la crisis sanitaria ha tenido un impacto devastador en la economía ecuatoriana, exacerbando las desigualdades ya existentes en el mercado laboral del país. Uno de los grupos más afectados ha sido el de los trabajadores informales y los empleados en el sector de servicios, quienes se han enfrentado a una situación especialmente difícil debido a la falta de protección social y la ausencia de contratos laborales formales. Esta población vulnerable ha experimentado dificultades significativas para mantener sus empleos, lo que ha llevado a una disminución drástica en sus ingresos y ha generado un preocupante aumento en los índices de pobreza y precariedad laboral.

Las personas que trabajan en la economía informal se han visto particularmente desfavorecidas durante este período, ya que suelen carecer de redes de seguridad financiera y protección laboral. La falta de acceso a beneficios como licencias pagadas, seguro de salud y jubilación, ha dejado a muchos de ellos en una situación de vulnerabilidad extrema. Además, la paralización de diversas actividades económicas ha llevado a una pérdida masiva de empleos en el sector de servicios, lo que ha aumentado aún más la fragilidad de la situación laboral en el país.

Como resultado de estas adversidades, muchas familias ecuatorianas se han visto sumidas en la pobreza, enfrentando dificultades para cubrir necesidades básicas como alimentación, vivienda y educación. La crisis

también ha agravado la inestabilidad laboral, ya que algunos trabajadores se han visto obligados a aceptar empleos con condiciones precarias y salarios más bajos para poder sobrevivir. La incertidumbre sobre el futuro económico ha afectado negativamente la calidad de vida de miles de personas, generando un ambiente de inseguridad y desesperanza.

Siendo así, que a medida que la pandemia avanzó, el gobierno ecuatoriano implementó diversas medidas para mitigar el impacto económico en cuanto al empleo y en el mercado laboral. Se implementaron programas de apoyo y subsidios para empresas y trabajadores afectados, con el objetivo de mantener el empleo y evitar despidos masivos. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, la recuperación económica y laboral se mostró y se sigue mostrando lenta y desigual, y muchos ecuatorianos continúan enfrentando dificultades para encontrar empleo o para mantener sus fuentes de ingresos.

Uno de los casos más evidentes del impacto de la Covid 19 fue la precarización y el irrespeto de los derechos de los empleados derivados del Decreto Ejecutivo N. 1017, el cual fue declarado por el gobierno de Lenin Moreno y, dictaminaba el confinamiento para disminuir los contagios por la pandemia. Esto no solo generó el despido masivo de empleados, sino que anudado a la Ley Humanitaria (LAH) violentó otros derechos laborales de los trabajadores, en donde, por ejemplo, según datos de la ENEMDU (2020) las tasas de subempleos, empleos informales aumentaron considerablemente ubicándose en cifras de 1,4% y 1.3% dependientes del sexo.

A continuación, se realizará un análisis de las leyes declaradas por el gobierno durante la pandemia del Covid 19 y, como se vulneraron algunos de los derechos de los trabajadores.

Derechos vulnerados durante la pandemia

En primer lugar, se parte de que el Estado ecuatoriano en miras de disminuir los contagios por el COVID-19, tomó ciertas medidas y declaró ciertas leyes en miras de la protección de sus habitantes. Una de las leyes que se aprobaron durante este suceso fue la Ley Humanitaria

(LAH), mencionada anteriormente, la cual fue aprobada por la Asamblea Nacional y fue publicada dentro del Suplemento del Registro Oficial N°. 229 del 22 de junio del 2020. Esta Ley está constituida por cuatro capítulos, catorce disposiciones (generales y derogatorias) y una disposición interpretativa que hace referencia al artículo 169 del código de trabajo, el cual declara que se pueden hacer despidos por caso fortuito o por circunstancias de fuerza mayor.

En primer lugar, al aprobarse esta ley se da paso a la vulneración al derecho de la intangibilidad del trabajo, en donde en el Art. 20 establece que, por eventos de fuerza mayor justificados, las empresas, organizaciones o empleador en general puede reducir el cincuenta por ciento de la jornada laboral, lo cual trajo consigo la reducción de los salarios y el aporte a la seguridad social (Asamblea Nacional, 2020). Esto generó un aumento en los índices de desempleo del país y su precarización, en donde los empleados pasaron de percibir 400 dólares a 200 dólares, sin considerar que hubo un aumento en la canasta familiar, disminuyendo la calidad de vida de las personas.

Por otro lado, otra de las medidas que se derivaron de esta ley fue la figura del contrato emergente, el cual no estaba establecido dentro del Código de trabajo, surgiendo como una medida del Estado ecuatoriano a partir de la crisis. Según reza el artículo 19 de esta ley, este tipo de contrato se declara para mantener la sostenibilidad de la producción y las fuentes de ingresos dentro del contexto de una emergencia (Covid- 19), en donde se puedan aumentar la mano de obra de acuerdo con las necesidades de las empresas u organizaciones ecuatorianas (Asamblea Nacional, 2020).

Es decir, con este artículo lo que se hace es aumentar la cantidad de contratos laborales, los cuales pueden tener una duración de un año, con una dedicación de tiempo completo o parcial, entre otros, lo que conllevaría a que una persona por las condiciones ocasionadas de la emergencia podría estar trabajando 20 horas a la semana con una remuneración muy baja a la que percibía anteriormente.

Se debe tomar en cuenta que durante la pandemia por Covid 19, se implemento el teletrabajo como modalidad de trabajo que se da no desde una oficina sino desde la casa del empleado. La Ley de Apoyo Humanitario (2020) se constituye como una forma diferente en la organización laboral, en donde los empleados desarrollan sus actividades o servicios con ayuda a un soporte tecnológico, y así lograr la comunicación y contacto entre la empresa y los empleados (Asamblea Nacional, 2020).

Este facilita mucho las circunstancias para las empresas debido a que los empleados solo necesitan un computador, un teléfono móvil y un escritorio (Gutiérrez, 2022, p.4). Sin embargo, aunque esto en las condiciones del empleado puede traer beneficios para las empresas, algunas de ellas no tienen los requerimientos suficientes para poder implementar esta modalidad con sus empleados, por ejemplo, empresas dedicadas al turismo, hotelería o la manufactura.

Lo anterior generaría la no separación de los ambientes laborales con los familiares, generando un aumento en los niveles de estrés, ansiedad o depresión. Por otro lado, a esto se le suma, que no todas las personas contaban con los instrumentos suficientes y necesarios para llevar a cabo su labor, por ejemplo, no tener internet, un equipo de computo o poca capacitación en cuanto al manejo de estas herramientas. Siendo así, que no se logró cumplir a cabalidad el desempeño de sus actividades laborales

Según Machado et al. (2020), otro de los derechos laborales vulnerados a partir de la promulgación de esta ley en cuanto a la posibilidad que tenían las empresas en terminar los contratos por fuerza mayor o caso fortuito, declarado en su disposición interpretativa del artículo 169 del Código de Trabajo. En donde se reinterpreta que, debido a la imposibilidad por parte de los trabajadores de cumplir sus funciones y responsabilidades laborales por circunstancias ajenas a la empresa, sus contratos pueden ser terminado inmediatamente y de una manera definitiva (Asamblea Nacional, 2020).

Esto generó un incremento en los despidos masivos, ocasionando un declive en los índices de empleabilidad en el país, al igual

que una disminución de las condiciones de las personas que quedaron desempleadas, en donde según ENEMDU (2020) en los meses de mayo y junio los índices de estas aumentaron vertiginosamente ubicándose en 11,6 en hombres y 15,4 en mujeres, al igual que los índices de informalidad ubicados en un 46,7% y un 48,6% durante la pandemia por el Covid 19.

Asimismo, esto genera una evasión de pagos de liquidación para los trabajadores que lleven más de un año de servicios, debido a que no se cumplen los requisitos de la interpretación del artículo 169 de esta ley, existiendo así una inconstitucionalidad en su aplicación dado que afecta el hecho de que los derechos son progresivos para todas las personas en todo ámbito, al igual que su irrenunciabilidad e intangibilidad.

Se debe tener en cuenta que, aunque esta disposición interpretativa, declara que esto solamente se implementa cuando las empresas no pueden seguir prestando sus servicios u ofreciendo sus productos al público; esto no fue respetado en muchos de los casos y simplemente fue aprovechado por muchos empresarios a la hora de disminuir sus gastos asociados a los pagos de los sueldos y beneficios de los empleados.

Ahora bien, las nuevas modalidades de trabajo surgieron como respuesta a la pandemia de Covid-19 para garantizar la salud de los trabajadores y servidores. Según Campoverde (2022) a partir del 30 de octubre de 2020, el gobierno ecuatoriano implementó cuatro nuevas modalidades contractuales mediante acuerdos ministeriales. Estas modalidades son el contrato joven, dirigido a jóvenes de hasta 26 años para brindarles estabilidad laboral y conocimientos profesionales; el contrato productivo, de duración no superior a un año y renovable, con jornadas parciales u ordinarias y pago de horas extras; y el contrato de emprendimiento, que debe inscribirse en el Registro Nacional de Emprendimiento y puede ser de jornada completa o parcial. Estos contratos aseguran remuneración no inferior al salario básico o sectorial y están sujetos a los beneficios de ley y afiliación al IESS.

En primer lugar, el contrato joven busca brindar estabilidad laboral y conocimientos

profesionales a jóvenes de hasta 26 años. Si bien esto puede ser beneficioso para esta población, es importante asegurarse de que los derechos laborales se respeten adecuadamente durante esta modalidad. La remuneración no debe ser inferior al salario básico o sectorial, lo que garantiza un ingreso justo para los trabajadores. Sin embargo, la duración de este contrato es de un año, con la posibilidad de una única renovación por un año adicional. Esto puede generar inestabilidad laboral para los jóvenes después de que finalice el contrato.

Este último contrato mencionado va dirigido al sector turístico y/o cultural y creativo, con una duración máxima de un año y la posibilidad de un periodo de prueba de hasta 90 días. En caso de servicios discontinuos, se establece la cantidad de días laborables en un año, y al finalizar el contrato, por acuerdo mutuo, puede continuarse con un contrato indefinido. Esto genera una vulneración en cuanto a la remuneración, la cual es menor al salario básico o sectorial y, al pagarse o días en caso de trabajos discontinuos, o por semanas o mensualmente en trabajos estables y continuos, genera una serie de dificultades a nivel de sustento diario de las personas. Estos trabajadores tienen derecho a un 10% adicional por consumo de servicios o propinas, aparte de la remuneración (Ecuador, Ministerio de Trabajo, 2020).

El contrato productivo, que tiene una duración máxima de un año y es renovable, también ofrece ciertas ventajas a los trabajadores en cuanto a flexibilidad. Sin embargo, las jornadas parciales u ordinarias pueden afectar la remuneración y las horas extras que se pagan, lo que podría generar una disminución en los ingresos para algunos trabajadores. Además, en el caso de servicios discontinuos, la cantidad de días laborables en un año debe acordarse, lo que podría generar incertidumbre y desventajas para los trabajadores en términos de estabilidad laboral y previsibilidad de ingresos.

El contrato de emprendimiento, dirigido al sector turístico y/o cultural y creativo, también plantea desafíos en cuanto a la remuneración. Si bien se asegura que no debe ser menor al salario básico o sectorial, el pago por días o

semanas en caso de trabajos discontinuos puede generar dificultades para el sustento diario de los trabajadores. Además, aunque se menciona un derecho al 10% adicional por consumo de servicios o propinas, esto podría depender de factores variables y, en algunos casos, no ser suficiente para garantizar una remuneración justa.

Para concluir este apartado, se tiene que la implementación de la Ley Humanitaria durante la pandemia por COVID-19 en Ecuador ha tenido consecuencias significativas en el ámbito laboral, afectando los derechos de los trabajadores y generando un aumento en el desempleo y la precarización laboral. Las medidas tomadas, como la reducción de la jornada laboral, la disminución de salarios y la posibilidad de terminación de contratos por caso fortuito o fuerza mayor, han impactado negativamente en la calidad de vida de las personas y en la estabilidad laboral.

Esto hace que posteriormente a su implementación se tuvieran que general respuestas normativas y jurídicas para proteger los derechos laborales de los empleados, asegurando unas condiciones justas de trabajo y promoviendo una recuperación económica inclusiva y sostenible, no solo para las empresas sino para los empleados. Es así como en el siguiente apartado se dará un esbozo de estas normativas, las cuales buscan garantizar la estabilidad laboral, la remuneración adecuada y el respeto de los derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Respuestas normativas y jurídicas frente a la pandemia

Una de las medidas adoptadas por el gobierno ecuatoriano fue la referente a la prevención y protección de los trabajadores y servidores públicos, que formen parte de los grupos de atención prioritaria y grupos con mayores factores de riesgo frente a la exposición al virus. En este punto desde el artículo 35 de la Constitución de la República del Ecuador, los grupos de atención prioritaria son las personas adultas mayores, mujeres embarazadas, personas con discapacidad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas.

En este sentido, con el Acuerdo Ministerial N°. MDT-2020-094 del 3 de mayo de 2020, el Ministerio de trabajo explico las directrices para el retorno al trabajo presencial del servicio público y la regulación de la autorización de las jornadas laborales emergentes. El artículo 4 del Acuerdo Ministerial ibidem, determina que los servidores públicos que pertenezcan a los grupos de atención prioritaria (...), los que tengan la calidad de sustitutos de personas con discapacidad y los que no deben asistir al lugar de trabajo de conformidad con la “Guía y plan general para el retorno progresivo a las actividades laborales MTT6-003 de 2020”, mantendrán o se acogerán a la modalidad de teletrabajo emergente en sus domicilios, adaptando sus actividades laborales a esta modalidad.

Estas medidas fueron necesarias para prevenir y proteger la salud de los trabajadores y servidores públicos que formen parte de los grupos de atención prioritaria y con mayores factores de riesgo, dentro de los espacios laborales debido a la pandemia de Covid 19. Con esto el gobierno pretendió reducir los casos de contagios y poder tener un retorno paulatino al trabajo en donde los empleadores tenían unas obligaciones específicas priorizando la modalidad de teletrabajo conforme al Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-076. Entre estas medidas sería la identificación de los grupos de atención prioritaria y los grupos con mayores factores de riesgo, de prevención y control como el análisis de la pertinencia de realizar la actividad laboral de forma presencial o el análisis de la situación de cada uno de los trabajadores que se encuentran dentro de los grupos de atención prioritaria, entre otras.

Por otro lado, el gobierno ecuatoriano estableció las ayudas para los más afectados durante y después de la pandemia por Covid 19. Estas ayudas fueron dadas por el Ministerio de Inclusión Económico y Social (MIES) denominados Bono de Protección Familiar por presencia del Covid 19, el cual tuvo 3 fases, beneficiando a 480.000 cuyos ingresos disminuyeron drásticamente durante este periodo. Esto se declaró por medio del Decreto Ejecutivo N° 1235 de enero de 2021.

Conclusiones

Se puede concluir que la pandemia por Covid 19 ha dejado una profunda huella en la economía y el mercado laboral tanto en Latinoamérica como en Ecuador. La región experimentó una reducción del 9,1% en el PIB, lo que condujo a una disminución en la demanda laboral y un incremento en la precarización de las condiciones de trabajo. Es así como la crisis exacerbó las desigualdades laborales, especialmente para los trabajadores informales y aquellos en el sector de servicios, debido a la falta de protección social y la ausencia de contratos laborales formales agravaron la precariedad laboral y generaron un preocupante aumento en los índices de pobreza.

A pesar de los esfuerzos del gobierno ecuatoriano por implementar medidas de apoyo y subsidios con el objetivo de mitigar el impacto en el empleo durante la pandemia de Covid-19, la recuperación económica y laboral ha sido un proceso lento y desigual. Si bien estas medidas temporales proporcionaron cierto alivio a algunos trabajadores y empresas afectadas, no han sido suficientes para resolver completamente la crisis económica generada por la pandemia.

La persistente inestabilidad económica y las restricciones debido a la pandemia han afectado negativamente la capacidad de muchas empresas para recuperarse y operar a plena capacidad. La incertidumbre sobre el futuro ha llevado a muchas compañías a ser cautelosas en cuanto a nuevas contrataciones y a mantener una postura conservadora en sus inversiones y gastos. Esto ha resultado en una oferta limitada de empleo en diversos sectores, lo que dificulta que los ecuatorianos encuentren oportunidades laborales acordes con sus habilidades y calificaciones.

El impacto de la pandemia en el mercado laboral ecuatoriano se vio agravado por el Decreto Ejecutivo N. 1017 y la Ley Humanitaria, que generaron consecuencias adversas para los derechos laborales de los trabajadores. Estas medidas, si bien tenían como objetivo enfrentar la emergencia sanitaria y económica, acabaron por exponer vulnerabilidades en el ámbito

laboral y afectar negativamente a numerosos empleados. Esto aumentó la presencia de empleo informal como también afectaron de manera desproporcionada a ciertos grupos de trabajadores, como las mujeres y los jóvenes, debido a las brechas de género en el empleo y al no acceso a empleos estables y bien remunerados.

Así, los desafíos que plantea la pandemia, aunados a las respuestas gubernamentales, han evidenciado la necesidad de una profunda revisión y reforma de las políticas de empleo, de protección social y de las normativas laborales en el país. Además, se ha demostrado la importancia de fortalecer el diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores, para diseñar e implementar estrategias inclusivas y sostenibles de recuperación económica y laboral.

Es fundamental que las medidas adoptadas para la reactivación económica tengan en cuenta la importancia de la inclusión y la equidad, protegiendo los derechos de los trabajadores y promoviendo un entorno laboral digno y seguro para todos. Asimismo, las políticas deben buscar un equilibrio entre la protección de la salud y el derecho al trabajo, garantizando un retorno seguro al trabajo y apoyando a los trabajadores y empresas que aún se encuentran afectados por la pandemia.

Referencias bibliográficas

- Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador. (2008). Constitución de la República. Registro Oficial N. 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- 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>
- Cabezas, V. (2020). El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Luris Dictio*, 26, pp. 177- 192. DOI: <https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
- Campoverde Paladines, S. E. (2022). Impacto causado en los derechos laborales del trabajador ecuatoriano, por la pandemia Covid-19. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(2), 150-158.
- Constitución de la República de Ecuador [Const.] *Artículo 35. [Sección segunda]*. Registro oficial 449 de 20 de octubre de 2008 (Ecuador).
- ENEMDU junio 2019, ENEMDU septiembre 2019, ENEMDU telefónica de mayo-junio 2020 y ENEMDU septiembre 2020. Quito: INEC
- Esteves, A. (2020). El impacto del Covid-19 en el mercado de trabajo de Ecuador. *Revista Latinoamericana de políticas y acción pública*, 7 (2), pp. 35-41.
- 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 disertación, Universidad EAFIT).
- Machado, M., Mainato, K. & Núñez, A. (2020). Vulneración de los derechos laborales como consecuencia de la pandemia COVID 19. *Uniandes episteme, revista digital de ciencia, tecnología e innovación, número especial*, 1236-1249.
- Mackay-Castro, C., León-Palacios, B. & Zambrano-Noboa, H. (2020). Efectos del Covid en el mercado laboral. *Dominios de las ciencias*, 6 (3). <https://www.dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1378>
- Ministerio de Trabajo (12 de marzo de 2020). Acuerdo MDT-2020-076, Teletrabajo emergente (MDT 12-III-20). <https://bit.ly/41O4Weh>
- Presidente de la República (2020). Decreto Ejecutivo 1074 (RO-S 225, 16-VI-20).
- Velasco, J. (2020). Los impactos de la pandemia de la covid-19 en los mercados laborales de América Latina. *Compendium*, 8 (2). <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/compendium/article/view/935>