



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN EL ESTADO
ECUATORIANO - POST PANDEMIA

ZAMORA VILLAMAR ADRIAN ALFONSO
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

MACHALA
2021



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

Los derechos laborales de los trabajadores en el Estado Ecuatoriano -
post pandemia

ZAMORA VILLAMAR ADRIAN ALFONSO
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA
REPÚBLICA

MACHALA
2021



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

CARRERA DE JURISPRUDENCIA

TRABAJO TITULACIÓN
ANÁLISIS DE CASOS

Los derechos laborales de los trabajadores en el Estado Ecuatoriano - post pandemia

ZAMORA VILLAMAR ADRIAN ALFONSO
ABOGADO DE LOS JUZGADOS Y TRIBUNALES DE LA REPÚBLICA

CAMPOVERDE NIVICELA ANIBAL DARIO

MACHALA, 28 DE ABRIL DE 2021

MACHALA
2021

ANALISIS DE CASO

INFORME DE ORIGINALIDAD

0%

INDICE DE SIMILITUD

0%

FUENTES DE INTERNET

0%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 41%

Excluir bibliografía

Activo

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

El que suscribe, ZAMORA VILLAMAR ADRIAN ALFONSO, en calidad de autor del siguiente trabajo escrito titulado Los derechos laborales de los trabajadores en el Estado Ecuatoriano - post pandemia, otorga a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tiene potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

El autor declara que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

El autor como garante de la autoría de la obra y en relación a la misma, declara que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asume la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.

Machala, 28 de abril de 2021



ZAMORA VILLAMAR ADRIAN ALFONSO
0705173482

I. DEDICATORIA

El presente trabajo está dedicado a mi familia, mi motor, a mi Esposa Abg. Mayra Alejandra Benitez Olmedo, a mi querida hija Danna Antonella Zamora Benitez, a mis hermanos y hermanos políticos, a mis padres, a mis suegros que han sido sin duda alguna parte fundamental para este logro.

II. AGRADECIMIENTO

Agradezco a la Universidad Técnica de Machala, a todos sus profesores y todo su personal administrativo por haberme acogido poder así alcanzar esta meta.

RESUMEN

IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN A LA SUSCRIPCIÓN E IMPUGNACIÓN DE LAS ACTAS DE FINIQUITO

Autor:

ADRIAN ALFONSO ZAMORA VILLAMAR

Tutor:

Ab. Aníbal Darío Campoverde Nivicela, Mgs.

El Derecho Laboral se fundamenta en la vivencia permanente entre los sujetos que son parte de una relación laboral, siendo estos trabajadores y empleadores quienes se encuentran inmersos dentro de dicha relación laboral.

Desde hace muchos años atrás, se ha querido comprender la legislación laboral ecuatoriana sin ni siquiera darse cuenta de la situación real del medio en que se vive, el régimen laboral hace sufrido una serie de cambios que para bien o para mal han afectado de manera directa a la única fuerza que puede llevar al desarrollo de los pueblos, el trabajador.

La actual Constitución de la República del Ecuador, garantiza a las personas el derecho al trabajo, reconoce todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia, o autónomas y como actores sociales productivos, a las trabajadoras y trabajadores; los derechos laborales son irrenunciables, estos derechos los obtiene el trabajador por estar bajo dependencia del empleador, puesto que estos derechos los adquiere y se los mantiene mientras exista la relación laboral y al finiquitarla, el trabajador debe recibir todos los beneficios que por ley le corresponden y que se encuentran establecidos en el Código de Trabajo.

El contrato de trabajo es el vínculo jurídico económico mediante el cual una persona llamada trabajador queda obligada a prestar sus servicios personales o a ejecutarle una obra a otra persona llamada empleador, personalmente o bajo dependencia a cambio de una remuneración, la relación laboral surte efectos desde el momento en que el trabajador ejecuta el trabajo que pacto con el empleador o patrono; mientras exista la relación laboral, el trabajador y el empleador estarán en armonía y las dos partes realizaran lo estipulado en el contrato de trabajo, pero ya sea por suspensión o terminación del contrato empieza la figura conocida como finiquito laboral, documento en el que las partes dejan constancia de la terminación de la relación laboral y de las prestaciones que se le cancelan al trabajador.

En ese momento suelen darse controversias entre empleador y trabajador cuando no se le cancelan las prestaciones que por ley le corresponden al trabajador, es aquí en donde empieza el tema de estudio del trabajo de investigación ya que la clase trabajadora al desconocer sus derechos, se vulneran los mismos, es decir existe violación de derechos, aunque las normas legales que se encuentran vigentes los protejan y garanticen; entonces aparecen el principio de tutelaridad y de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores los cuales obligan al empleador al cumplimiento de las mismas.

En el siguiente trabajo de titulación se analizó sobre la aplicación legal del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo en base a la crisis que está viviendo el Ecuador debido a la pandemia por el virus Coronavirus (Covid 19) que ha golpeado a toda la economía de nuestro país y al mundo. En nuestro medio se han dado varias posturas con respecto a la aplicación de este numeral, ha sido común que empleadores se apoyen en esta medida para proceder a dar por terminado el contrato de trabajo, lo que evidencia la inadecuada aplicación del este artículo, aprobado mediante Acuerdo Ministerial, por lo tanto se cuestiona si ante los despidos que han acontecido tras la emergencia sanitaria, el mismo se ha aplicado bajo la legalidad y sobre todo bajo un seguimiento oportuno tomar tanto los contratantes como trabajadores para llegar así a generar una armonía en la relación tanto laboral como social entre conciudadanos a sabiendas que esta pandemia a golpeado a muchos sectores de la población en general.

PALABRAS CLAVES:

Derecho Laboral, Relación Laboral, Estabilidad laboral, Empleador, Crisis sanitaria

SUMARY

IRRENUNABILITY OF THE RIGHTS OF THE WORKERS IN RELATION TO THE SUBSCRIPTION AND CONTEST OF THE FINIQUITO ACTS

Author:

Tutor:

Ab. Aníbal Darío Campoverde Nivicela, Mgs

Labor Law is based on the permanent experience between the subjects that are part of an employment relationship, being these workers and employers who are immersed within said employment relationship. For many years ago, it has been wanted to understand the Ecuadorian labor legislation without even realizing the real situation of the environment in which one lives, the labor regime has undergone a series of changes that for better or for worse have directly affected the only force that can lead to the development of peoples, the worker. The current Constitution of the Republic of Ecuador guarantees people the right to work, recognizes all types of work, in a dependency relationship, or autonomous and as productive social actors, to workers; Labor rights are inalienable, these rights are obtained by the worker by being dependent on the employer, since these rights are acquired and maintained as long as the employment relationship exists and upon termination, the worker must receive all the benefits that by law correspond to him and that are established in the Labor Code. The employment contract is the economic legal bond through which a person called a worker is obliged to provide their personal services or perform a work for another person called an employer, personally or under dependence in exchange for remuneration, the employment relationship takes effect from the moment in which the worker executes the work that he agreed with the employer or employer; As long as the employment relationship exists, the worker and the employer will be in harmony and the two parties will carry out what is stipulated in the employment contract, but either by suspension or termination of the contract, the figure known as a labor settlement begins, a document in which the parties record the termination of the employment relationship and the benefits that are canceled to the worker. In the following titling work, the legal application of article 169 numeral 6 of the Labor Code was analyzed based on the crisis that Ecuador is experiencing due to the pandemic caused by the Coronavirus virus (Covid 19) that has hit the entire economy of our country and the world. In our environment there have been several positions regarding the application of this numeral, it has been common for employers to rely on this measure to proceed to terminate the employment contract, which shows the inadequate application of this article, approved by Ministerial Agreement, therefore, it is questioned whether in the face of the dismissals that have occurred after the health emergency, it has been applied under the law and above all under a timely follow-up to take both the

contracting parties and workers in order to generate harmony in the both labor and social relationship between fellow citizens knowing that this pandemic has hit many sectors of the population in general.

KEYWORDS:

Labor Law, Labor Relationship, Job stability, Employer, Health crisis

INDICE

RESUMEN.. 1

PALABRAS CLAVES: 2

SUMMARY.. 3

INTRODUCCIÓN.. **¡Error! Marcador no definido.**

CAPÍTULO I 1

1. GENERALIDADES DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.. 1

1.1. DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES 1

1.2 HECHOS DE INTERÉS.. 4

1.4. Objetivos de la investigación. 6

1.4.1. Objetivo General 6

1.4.2. Objetivos Específicos. 6

CAPITULO II 7

2.1. Epistemología de los derechos de los trabajadores. 7

2.1.1 Derecho al Trabajo. 14

2.2 Principios fundamentales del derecho laboral 17

CAPITULO III 30

METODOLOGÍA.. 30

3.1. Tradición de investigación seleccionada. 30

3.1.1 Aspectos generales. 30

3.1.2. Tipo de investigación. 31

3.1.3. Los Métodos Generales de la Investigación. 31

3.2 Proceso de recolección de datos en la investigación.. 32

3.3 Sistema de categorización en los análisis de datos. 33

CAPITULO IV.. 34

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.. 34

4.1. Descripción y argumentación de resultados. 34

4.2 Conclusiones. 39

BIBLIOGRAFIA.. 40

INTRODUCCIÓN

CAPÍTULO I

1. GENERALIDADES DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

1.1. DEFINICIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

En pleno siglo XXI se evidencian permanentemente vulneración de Principios Constitucionales que amparan al trabajador ecuatoriano, en ciertos casos por la desventaja de condiciones en que se encuentra el trabajador frente a sus empleadores; en otro por la carencia de aplicación de las normas constitucionales por parte de los órganos de administración de justicia; o también por el déficit de conocimientos de los Derechos que protegen al trabajador.

Con la Constitución Política del año 1998, hasta la actualidad con nuestra nueva Carta Magna, se ha realizado poco o nada con lo que a garantías para los trabajadores se refiere, garantías que el ente administrador del trabajo que es el gobierno, debe brindarle a cada una de las personas que se relacionan con este derecho.

Es así que hablamos de Derecho Laboral o llamado también Derecho del trabajo, el cual, según Caldera Rodríguez, "Son las normas Jurídicas aplicadas al hecho social trabajo, en las relaciones entre las partes y con la colectividad y las tendientes al mejoramiento de los trabajadores" para Cardarelli Bringas, "Constituye las normas rectoras de las relaciones entre el capital y el trabajo del patrón y obreros en las diferentes fases de la producción, repartición y consumos de las riquezas".

Toda persona que vaya a realizar, o haya realizado una actividad remunerada, adquiere inmediatamente la condición del trabajador y, consecuentemente, los derechos inherentes a dichas condición. (Bolaños, 2014, pág. 25)

De esta manera, el concepto de trabajo que se puede deducir del derecho laboral es la actividad sea física o intelectual que realiza el hombre en este caso el trabajador, bajo dependencia de otro llamado empleador a través del cual se provee de los medios materiales que son necesarios para la subsistencia tanto de él como de toda su familia.

Al hablar de Derecho, se conoce que este se encuentra inspirado y regido por ciertos principios tales como de estabilidad laboral, intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos del trabajador que son ejes fundamentales en toda la estructura jurídica-normativa, en nuestro caso objeto de estudio, el derecho de los trabajadores. Según Diana Gómez en su artículo Principios y derechos fundamentales de los trabajadores, cita a Guerrero Figueroa que define a los principios fundamentales del derecho del trabajo como los "postulados que inspiran y definen el sentido de las normas laborales con criterio diferente al de las otras disciplinas jurídicas". (Gomez, 2014, pág. 104)

Entre los principios del Derecho Laboral, se encuentra el principio de irrenunciabilidad, el cual es el que desarrollaremos a lo largo de nuestro estudio de caso, pues este principio

impide al trabajador renunciar voluntariamente a los derechos que por ley le son otorgados según Pla Rodríguez define al Principio de renunciabilidad como “ La imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o mas ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio”.

En el Derecho Laboral, se considera como la parte mas vulnerable al trabajador, al existir una desigualdad en poder económico y social entre trabajador y empleador al momento de existir la relación de trabajo; por tal desigualdad lo que se busca, es proteger al trabajador, y a la vez retribuir las diferencias que existen en las relaciones contractuales de trabajo, además de que esa protección que esta establecida dentro de nuestra Constitución y nuestro Código de Trabajo, se proteja al trabajador, relacionandolo con el principio de irrenunciabilidad, principio que se traduce en la no disponibilidad de los derechos que la ley otorga a los trabajadores, por no existir una normatividad específicamente establecida que pueda proteger a los trabajadores de las malas intenciones que las empresas o los empleadores puedan tener y también de las decisiones que pueda tomar el trabajador influenciado o no por terceras personas.

El jurista López en su obra La Teoría de lo actos propios en el Derecho del trabajo chileno comenta que la “irrenunciabilidad no es absoluta por que todo Derecho reconoce límites y por que, además , ora en nombre de la irrenunciabilidad no puede ampararse situaciones que evidentemente entrañan un abuso de Derecho”. (Lopez, 2016, pág. 558)

Si bien es cierto los trabajadores pueden tomar sus propias decisiones, sean estas influenciadas o no por otra persona, pero también es cierto que lo que no puede hacer porque la ley así lo establece claramente en sus normas es tomar decisiones propias acerca de renunciar a lo que por derecho le corresponde, a pesar de ello, en la actualidad se presentan casos que aún no se encuentran en la normativa y uno de ellos son las conocidas Actas de Finiquito Laboral, documento que no tiene una normatividad específica que regule los efectos que de ella desprenden.

Pero a pesar de ello es muy utilizado en la actualidad por ciertos patrones de las diferentes empresas que pretenden que a la hora de firmar este documento el trabajador acepte cada una de las prestaciones que en él se le están cancelando, tratando de evadir prestaciones que en la misma acta no se encuentran establecidas.

Es así que el acta de finiquito toma una connotación especial en nuestro estudio de caso, al establecer si este documento sirve como medio de prueba para el empleador y para constituir que existe una acción y esta fue la de firmar dicha acta, de tal manera encontramos por una parte al trabajador aceptando y renunciando a sus derechos laborales y por otra el patrón con una garantía para futuras reclamaciones.

En este tiempo de globalización donde se presentan nuevas formas de contratación y empleos es importante regular las relaciones laborales en general mediante normas jurídicas de cumplimiento obligatorio a fin de evitar conflictos y buscar la armonía entre empleadores y trabajadores. (Antezana, 2012, pág. 75)

El marco normativo laboral en el Ecuador mantiene la orientación social que protege al trabajador para disminuir su posición de debilidad económica que tiene frente al empleador, es así que en nuestra Carta Magna, en la ley y en la materia estan inmersas disposiciones

tuitivas sobre la intangibilidad e irrenunciabilidad de derechos a si como del principio pro-laboro que señala que en caso de duda sobre el alcance de una norma se aplicara la que mas favorezca al trabajador.

1.2 HECHOS DE INTERÉS

En la sustanciación del Caso No. 07334-2020-000XX, el mismo que es objeto de nuestro estudio, se sustancia en la Unidad Judicial Civil con asiento en el cantón XXXXX, presentado por Mendoza Yunga D.Y, contra de la Cía. XXXXXXX, con el objeto de declararse el despido intempestivo del cual hubiere sido objeto.

Con fecha 20 de octubre del 2020, la actora presentó la demanda indicando lo siguiente:

Es el caso señor Juez que el día 5 de febrero del 2018 fui contratada VERBALMENTE por parte del señor XXXXXXXXXXXXXXXX para que trabajara en calidad de obrero, tal y como lo demostrare en su debido momento, para luego de lo cual hacerme firmar algunos documentos que no tienen valor jurídico alguno y que incluso son contradictorios. Ahora que ocurre señor Juez, que pese a ser una trabajadora por tiempo indefinido al haberseme contratado de FORMA VERBAL, y de encontrarme haciendo uso de mi descanso por maternidad se acerca hasta mi domicilio un trabajador de talento humano y procede a notificarme el día 15 de octubre del 2020 con el oficio suscrito por la ING. XXXXX con la terminación de mi contrato al 31 de Octubre del 2020, siendo notificada con mi despido ya en esa fecha.

En la misma fecha de ingreso y sorteo de la causa, el juez que sustancia el proceso mediante auto debidamente motivado califica la demanda de conformidad con lo siguiente:

VISTOS.- Avoco conocimiento de la presente causa, en virtud del sorteo de ley. En lo principal, la demanda, que antecede presentada por la señora Diana Yomara Mendoza Yunga, calificándola de clara, precisa y completa la demanda, por reunir los requisitos de ley, razón por la cual se la admite a trámite mediante el procedimiento Oral, conforme lo establece el Art. 575 del Código del Trabajo.- En tal virtud se ordena citar con la demanda y el presente auto a los demandados.- En cuenta el anuncio de pruebas de la parte actora señalados en los literales a), b), c), d), del acápite III del libelo de la demanda, para lo cual recíbase el juramento deferido de la accionante.. Por considerada la cuantía. CÍTESE Y NOTIFÍQUESE.

En el escrito de comparecencia, el legitimario pasivo de la acción propuesta comparece al proceso, y establece las siguientes excepciones:

1. Negativa pura y simple de los fundamentos de hecho y de derecho de la demanda.
2. Falta de derecho de la actora para proponer esta demanda en contra de nuestra representada

3. Improcedencia de la acción planteada por no sujetarse a la realidad de los hechos

Efectuada la audiencia definitiva, el juez, mediante sentencia debidamente motivada resolvió:

“Por los antecedentes expuestos, sin ser menester más análisis, el suscrito Juez Ponente de la Unidad Judicial Civil de XXXX, con sede en XXXX, “ADMINISTRANDO JUSTICIA, EN NOMBRE DEL PUEBLO SOBERANO DEL ECUADOR, Y POR AUTORIDAD DE LA CONSTITUCIÓN Y LAS LEYES DE LA REPÚBLICA” declara parcialmente con lugar la demanda planteada por la señora Mendoza Yunga D.Y., en contra de la Cía. XXXX. Por haberse demostrado el despido intempestivo. Consecuentemente se los condena pago de indemnización por el valor de XXXXXXXX.- Téngase por legitimada la intervención del Abogado XXXXXX, en la Audiencia realizada en esta unidad Judicial Civil, a nombre y representación de la Cía. XXXX.- NOTIFIQUESE.-

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General

DETERMINAR LA PROCEDENCIA DEL DESPIDO JUSTIFICADO EN EL MARCO DE LA CRISIS SANITARIA EN LA LEGISLACION LABORAL ECUATORIANA.

1.4.2. Objetivos Específicos

1. Determinar si la crisis sanitaria generada por el Covid-19 es causa de justificación para el despido.
2. Analizar el conflicto de principios y derechos de los trabajadores y la situación económica de los empleadores generada por la crisis sanitaria.
3. Análisis de la aplicación del Art. 169 del Código de Trabajo en el contexto del Covid – 19.
4. Determinar los efectos jurídicos generados por la crisis sanitaria del Covid-19.

CAPÍTULO II

EL DERECHO AL TRABAJO

2.1. Epistemología de los derechos de los trabajadores

En el transcurso del tiempo el trabajo ha ido mejorando, en formas tecnológicas con mayor desarrollo agroindustrial. relatamos las épocas de evolución, cuando el hombre desistió de ser errante y obtuvo donde asentarse, en aquel tiempo hubo la escasez de alimentos y tuvieron la necesidad, de realizar tareas campesinas, como sembrar y cosechar sus propios alimentos el consumo. por lo tanto, la vida y el trabajo se desarrollaron en un mismo concepto.

Pasando el tiempo, aparecieron las invasiones de territorio y dominio, con esto surgieron las batallas, con ello capturaron muchas personas, según el Derecho Romano esta existió habitualmente. Asimismo, las personas arrestadas, trabajaban en las minas, talleres, arreglo de carreteras, entre otros. En muchos de los casos los esclavos eran ejecutados para evitar contrariedades y riesgos más adelante.

Nuevas Organización parecieron, los feudatarios, los que reemplazaron a los cautivos, las personas realizaban un convenio con el feudal que poseía gran dominio, en el cual se obligó a defender y cuidar de la familia de los cautivos, a cambio de tomar labores campesinas.

Cuando se construyeron las grandes ciudades, renace un nuevo grupo social, los artesanos, los cuales hicieron un gran número sindical, ellos eran los que fabricaban las artesanías a las personas que vivían con ellos y las familias cercanas. La jornada la cumplían de sol a sol.

Con la invasión del continente americano. El continente europeo fue mejorando su actividad económica y tecnológica, como resultados hubo perdidas de grandes localidades aztecas e incas, y además mortandades a las personas de Sudamérica, por quedarse con los metales preciosos como el oro y la plata, los cuales poseían gran valor en el mercado de los países potenciales.

Con la conquista de América se aprobó, la comercialización y la industrialización, con los países europeos, teniendo un modelo de innovación al régimen mercantil y social de ese tiempo. Como las producciones en las fábricas y los molinos fueron incrementando sus actividades, y a las personas les quedó por abandonar sus hogares, para salir a grandes sitios. Se originó grandiosos lugares donde los trabajadores realizaban sus labores manuales, ellos que trabajaban con un horario demasiado extenso y fatigoso, laboraban por más de doce a catorce horas, en momentos los niños y mujeres también ejecutaban trabajos comprometidos, y difíciles.

A consecuencia de eso abusos, la desigualdad social y la explotación laboral, se generó crecimiento de producciones, que despertó el ánimo de un grupo de personas, quienes manifestaron el abuso de los dueños de las fábricas, que causo consecuencia,

levantamiento de manifestaciones notorias y huelgas, de las cuales cientos de personas fueron muertas, pero que de a poco fue comenzando los cambios en las situaciones laborales, en el primer paso de 10 a 12 horas, hasta la actualidad de 8 horas

Paz y Cepeda nos relatan que en la época de 1896 y 1914, en la ciudad de Guayaquil se fundaron al menos unos 25 gremios de empleados. Los carpinteros fueron los que lideraron la huelga. Los que estaban solicitando pedir rebaja de horas de trabajo a 9 horas y un aumento de salario. Para el año de 1913, los empleados se organizaron con mucha más fuerza para solicitar la rebaja de horas de trabajo a 8, ahí fue donde comenzó una gran pelea por reducción de la jornada en todo el país.

Los sucesos para el año 1922 cambiaron, comenzando una matanza a los empleados en Guayaquil, para ese momento comenzaron, a desarrollar los sindicatos de trabajadores, gremios asociados.

Luego de una constante lucha a nivel nacional, se crearon los derechos laborales, tuvieron éxito, y a su vez, se efectuó el aumento de salarios, las horas de trabajo disminuyeron, y los derechos a la asociación, huelgas y negociación colectiva, ley de seguridad social y de indemnizaciones. Ecuador presentaba una gran dificultad de carácter social y jurídica. Que para el año 1938, se crea el primer código de trabajo con grandes beneficios importantes para el gremio. Fundados para nuevas contrataciones labores, y a su vez con el apoyo de organizaciones internacionales como. Naciones Unidas y Organización Internacional del Trabajo.

A continuación, los puntos más importantes sobre la ley del trabajo:

- Los códigos laborales y su interpretación se sitúan, ante todo, al apoyo del empleador.
- Contratación individual: en el Ecuador los “contratos” derivados del concertaje fueron considerados “arrendamiento de servicios”, según normas del Código Civil. A inicios del siglo XX, los incipientes núcleos obreros también se sujetaron a contrataciones arbitrarias, definidas por los patronos.
- Libertad de asociación: los gremios artesanales, cofradías, ligas obreras, asociaciones de beneficencia mutua (mutualidades), fueron las primeras organizaciones de trabajadores basadas en la solidaridad de sus miembros. Pero el sindicalismo fue largamente combatido por considerarlo atentatorio a la “libertad de empresa” y más tarde un instrumento “comunista”.
- Derecho de huelga: reconocido bajo condiciones y procedimientos establecidos por la ley. La huelga fue la única arma efectiva con la que contaron los obreros para conquistar derechos.
- Remuneración mínima: en Ecuador la misma ha estado sujeta a la “libre” oferta y demanda, en nuestro país este hecho ha presionado negativamente contra la mejoría en las remuneraciones.

- Seguridad social: uno de los principios de solidaridad más golpeados últimamente, Hasta los años 70 del siglo XX, durante el “boom petrolero”, la seguridad social todavía resultó eficaz.
- Indemnizaciones: fueron establecidas sobre todo con motivo de los “despidos intempestivos”.
- Jornada laboral máxima: la legislación social contemporánea conquistó recién en el siglo XX la jornada laboral de 8 horas diarias y, en forma progresiva, la de 40 horas semanales.

El estado ecuatoriano crecía anualmente en un 10% su economía, es decir estaba atravesando uno de sus mejores momentos económicos. Pero la mala gestión de los gobiernos paso, dio comienzo a incrementar la desigualdad social, demostrando así que la riqueza de un país no permite la creación de condiciones laborales y sociales justas para la mayor parte de la población.

En el año de 1979 se produjo el regreso de la democracia, implementando un tipo cambio de materia laboral. Se concentraron en reclamar el derecho de los trabajadores, por la cual se efectuó el pago del 15to salario, en lo cual se aumentó en la ley; la jornada de trabajo a 40 horas semanal. También se duplicó el sueldo mínimo. Lo que claramente fue mejorando, significativamente y cumpliendo con los derechos laborales. Con la llegada a la presidencia del Ing. León Febres Cordero (1984/1988), el país tubo un cambio drástico, que estableció un régimen de empresarios, los cuales dieron paso a la flexibilidad laboral, es lo cuales se vieron afectados los derechos laborales y la seguridad social, su vez empezaron a disminuir.

Para el gobierno del Dr. Rodrigo Borja Cevallos 1988/1992 decretan la ley maquila y la contratación laboral con tiempo parcial, esto permitió establecer relaciones laborales en el corto plazo, lo que significó la flexibilización laboral, pues los contratos podrías ser renovados, pero sin la posibilidad de convertirse en contratos definitivos, de la misma forma se afirmó que las dos partes consiguieran llegar a un acuerdo que permita la suspensión no beneficiada del contrato. Ya en el año 1991 entró en vigor la Ley de Zonas Francas que de la misma forma dio paso a la contratación temporal, lo que dejó desprotegidos a los trabajadores.

El país atraviesa una situación muy difícil para el año 2000 con el cambio de moneda, una etapa muy complicada para la economía del ecuador comienza a perder conexiones productivas con los países vecinos, para solucionar la problemática. El país se obliga a vender su mano de obra por salarios mínimos. A los demás países, esto a través de la creación de 2 leyes:

- La ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I) con esta ejecución la contratación se ajusta por horas, por ellos también es la reducción del salario por hora, se limitó el descanso semanal, de igual manera con la culminación de la relación laboral no era obligatorio la indemnización
- La Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana denominada (Trole II) con aquello se perdió los beneficios de utilidad de los

empleados, de la misma manera afecto a la contratación colectiva al derogar el artículo del Código del Trabajo en el cual se aprobaba la acción del contrato colectivo en cuestiones de asociaciones conformados por más de treinta trabajadores, así como también reguló las huelgas y cualquier forma de sindicato, se facilitó el desahucio y despido de los trabajadores.

En concordancia a esta forma de flexibilización laboral Zamora (2013) indica que la misma especificaba lo siguiente.

- El contrato de trabajo por horas detalló que no podía dar paso a formas de intermediación laboral.
- Se plasmó las diferencias detalló u entre labores continuas y labores discontinuas previo a establecer un contrato por horas, en la primera diferencia, las empresas trabajaban todo el año, por lo que no se podía laborar más de 40 horas semanales, en caso de que sobrepasen ese límite, sus trabajadores directamente tendrían contratos indefinidos.
- Las empresas de labores discontinuas trabajaban de manera periódica, es decir un cierto tiempo todo el año como por ejemplo actividades como: la pesca, la zafra, cosechas por temporadas etc. y las actividades de maquila, para que las mismas procedan a contratar a trabajadores por horas, para ello se requería de la autorización y calificación del Ministerio del Trabajo.
- En este reglamento se ratificó el principio propuesto en la Ley Trole I, en el mismo se sostenía que el pago del valor por hora abarcaba todos los beneficios legales (p.3).

Esta ley fue inconstitucional, además quebrantó el derecho a los empleados a establecerse como gremio. Nace la intermediación laboral conocida en el país como tercerización, la cual fue aprobada en 1998. Con esto se perdía cada vez más, se violentaba los derechos de los trabajadores.

En Ecuador más de 4.000 empresas se dedicaron a la tercerización e intermediación laboral, alrededor del 20.9% de empresas registradas como correspondían en el ministerio. La situación cambia fácilmente para esos años desmentía, positivamente a las normas constitucionales, también se registraron trabajos dignos en los convenios internacionales, todo esto para favorecer a las compañías, la administración entregó fácilmente los derechos de todos los trabajadores y explotación de estos.

Con la llegada al poder del Eco Rafael Correa en el año 2008, reforma la Constitución del Ecuador, realiza algunos cambios en el código laboral, donde vuelven los derechos de los trabajadores. Y a su vez deroga la subcontratación laboral o trabajamos por horas conocidas o tercerizadoras. Con estos acontecimientos en reformas del código de trabajo, cambio un modelo, paso a ser apreciado con el motor y centro de la economía, en ese momento decretado por el plan nacional del buen vivir. Con la nueva Reforma de la Constitución se examina los principios y derechos principales en el trabajo, se desarrolla la protección laboral al trabajo autónomo, de auto sustento y de cuidado humano, se concertó que el régimen económico será: social y solidario incluyendo como formas de producción además de la pública, privada y mixta, a la asociativa, cooperativa, familiar, autónoma y cuidado humano. En cuanto a la prohibición de la tercerización laboral, los códigos laborales impiden e intermediación laboral para actividades oportunas y usuales de la sociedad.

En el Código de Trabajo está creado el principio de estabilidad laboral, Los empleadores tienen la finalidad contratar personal, con duración mínimo de un año, en sus contratos de trabajo, registrando también en ciertos contratos especiales. Partiendo con los plazos de prueba y permanencia mínima, los contratos existirán de carácter indefinido, y a su vez los contratos podrán ser terminados por los causales.

Los derechos laborales de nuestro estado están consagrados desde la Declaración Universal de Derechos Humanos, de los cuales se ha considerado necesario citar los siguientes artículos:

Artículo 4.- Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Artículo 23.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo...Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a toda su familia una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquier otro medio de protección social (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

Artículo 25.- Toda persona tiene derecho...a los seguros...en caso de desempleo por falta de medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad (Declaración Universal de Derechos Humanos, 1948).

A ello se puede acotar que los derechos laborales consagrados en los instrumentos internacionales han evolucionado de forma progresiva, y han sido el tema de debate de los gobiernos de turno. Mientras que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha sido el ente principal para el reconocimiento de la normativa internacional del trabajo.

- Libertad sindical.
- Derecho de sindicación.
- Derecho de negociación colectiva.

- Abolición el trabajo forzoso.
- Igualdad de oportunidades y de trato.

Con todo el contexto acerca del trabajo, se puede deducir que el mismo está directamente relacionado a la supervivencia del ser humano, empezando con el trabajo agrícola, artesanal, industrial, entre otros. Hoy en día, el sistema capitalista en el que vivimos ha clasificado al trabajo acorde a las necesidades de las empresas, de manera que se puede observar que las mismas requieren mayoritariamente del trabajo calificado. Una de las necesidades del individuo en la actualidad es poder desarrollarse dentro de un ambiente laboral que le dé seguridad y estabilidad a largo plazo. Por lo tanto, requiere de una legislación que garantice la irrenunciabilidad del trabajo, así como también garantice su estabilidad.

2.1.1 Derecho al Trabajo

El Derecho al Trabajo es el soporte para la creación de otros derechos humanos y para la realización de una vida digna. Toda persona tiene derecho al trabajo, lo que significa que las personas deben tener la posibilidad de llevar una vida decente que satisfaga sus necesidades; a través del trabajo, que cada una de las personas elijan.

El Derecho del Trabajo es un conjunto sistemático de normas rectoras y de principios que, de acuerdo con la idea social de justicia, regulan las relaciones jurídicas que nacen a raíz del trabajo de prestación del servicio bajo dependencia. (Teodosio, 2015, pág. 308)

Es decir que este conjunto de principios y normas jurídicas regulan las relaciones existentes entre empleador y trabajador, las asociaciones sindicales y el Estado, estableciéndose como el fin esencial del derecho del trabajo, la protección especial del trabajador, el cual es considerado la parte más débil de la relación laboral.

El Derecho del Trabajo es considerado como un derecho especial, puesto que contiene normas jurídicas establecidas para un tipo de relaciones, por ello se considera que el derecho del trabajo ha alcanzado autonomía como rama del derecho, dado a que se refiere a una materia específica; por ello el conocido autor:

Krotoschin afirma que el Derecho del Trabajo es un derecho especial por lo que “deroga el derecho común (lex specialis derogat generali).” (Mangarelli, 2008, pág. 108)

El Derecho al Trabajo está orientado a proteger y tutelar al trabajador su origen se da para resarcir los tratos injustos e inhumanos que recibía el trabajador en épocas anteriores, este derecho a lo largo de su evolución ha tenido diferentes denominaciones, entre ellos están Derecho Industrial, Sindical, Obrero, Social; Económico hasta que finalmente de forma casi unánime fue aceptado con la denominación del Derecho del Trabajo.

El rol del Derecho del Trabajo se transforma con la creación del Estado social de derecho. En este tipo de Estado la legislación laboral se convierte en un instrumento privilegiado para distribuir bienestar social. Es bueno recordar que la “cuestión social”, y por tanto el derecho social, nació ligado a las modalidades y a las

consecuencias de la prestación del trabajo asalariado y desde se expande hacia tras áreas de la vida social (Richter, 2013, pág. 183)

Es importante señalar lo que es el trabajo dentro de la Constitución de la República del Ecuador, La carta Magna vigente desde el 20 de octubre del 2008 reconoce en su artículo 33 el Derecho Al trabajo, establece que: “El trabajo es un Derecho y un deber Social y un Derecho Económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizara a las personas trabajadoras el pleno respeto su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido aceptado”.

Por ende, es muy importante establecer lo que manifiesta la Constitución del Ecuador pues crea nuevos derechos laborales y brinda mayor protección al trabajador y obliga al empleador a cumplir sus disposiciones; del Código del Trabajo, garantizando así el pago de remuneraciones justas horas suplementarias y extraordinarias y otros beneficios de ley que son inherentes al trabajador.

En el Derecho del Trabajo, las autoridades deben aplicar los pactos internacionales sobre la legislación creada en un país para beneficiar a los trabajadores (Sanabria, 2014, pág. 183)

El Derecho del Trabajo es reconocido por la Declaración Universal de los Derechos Humanos que es su artículo 23 establece “Toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo y a la protección contra el desempleo”. Para finalizar este tema es importante establecer lo que el código del trabajo manifiesta en su artículo 3.

“El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita, que a bien tenga”. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos ni remunerados que no sea impuesto por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de estos casos nadie estará obligado si ni mediante un contrato y la remuneración correspondiente”. Es decir, todo trabajo que se realice debe ser remunerado.

Los derechos al trabajo que se establece en el Código del Trabajo son: Afiliación a la Seguridad Social, a percibir una remuneración justa, como mínimo el sueldo básico, a percibir hora extras y suplementarias, a percibir décimo tercero y décimo cuarto, a percibir fondos de reservas a partir del segundo año del trabajo y a un periodo de vacaciones remuneradas.

2.2 Principios fundamentales del derecho laboral

Los Principios del Derecho de trabajo son los ejes en los que se fundamenta el Derecho Laboral y son los que cumplen una función importante que para algunos autores va encaminado al legislador o al creador de la normatividad laboral, es decir, que los principios tienen la misión de inspirar o informar la norma, siendo de mucha utilidad al intérprete de la legislación laboral.

En relación a los principios del Derecho del Trabajo el autor uruguayo Américo Plá Rodríguez establece que son:

Las líneas o directrices que informan algunas normas e inspiración directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existente y resolver los casos no previstos. (Plá , 1998)

De esto se puede deducir que los principios tienen tres funciones muy importantes, entre ellas está la de inspirar al legislador o a quienes deban elaborar las normas, también una función de los principios es resolver los problemas jurídicos existentes y además los principios permiten interpretar las reglas existentes, cuando estas reglas tengan más de un significado.

Son muy pocas las constituciones del mundo que han incluido en su articulado de manera detallada los principios rectores del proceso social del trabajo. Ello evidencia por un lado lo avanzado del texto constitucional y por el otro, la importancia que los constituyentistas asignaron al hecho social trabajo, dándole un rango preeminente y fundamental. (Rivero, 2012, pág. 88)

Es por ello que la actual Constitución aprobada mediante consulta popular en el año 2008 ha visto la necesidad de crear organismos administrativos que se encarguen de monitorear y vigilar en efecto el cumplimiento de los Principios y Derechos citados en este cuerpo legal que protegen tanto a la clase, contratante como al trabajador.

Existe diversificación cuando se trata de examinar la enumeración de los principios. Es algo curioso que casi ningún autor enumera más de seis o siete, pero hay ciertos autores que solo aceptan dos o tres, una de las razones es que muchas veces los tratadistas engloban varios principios en uno solo. Otras veces se consideran uno en varios diferentes, mientras otros autores niegan los que otros tratadistas aceptan. Como se mencionó anteriormente la enumeración de los Principios del Derecho Laboral es uno de los puntos en donde existe mayor diversidad de opiniones y criterios, precisamente por ello se expondrá algunos de los principios propuestos por diferentes autores.

Los principios que se proponen son los siguientes: (Plá , 1998 pág 39)

1. Principio Protector, el cual se expresa tres reglas básicas
 - a) Regla Indubio Pro-operario
 - b) Regla de la norma más favorable
 - c) Regla de la condición más beneficios.
2. Principio de la irrenunciabilidad de los derechos.
3. Principio de la continuidad de la relación laboral.
4. Principio de la primacía de la realidad.
5. Principio de la razonabilidad
6. Principio de la buena fe.

7. Principio de la no discriminación.

Que se establezcan siete principios en el presente trabajo, no quiere decir que son los únicos que aparecen, pues si se revisan diferentes libros se observa cómo se cambia el orden; a continuación, se individualizara cada uno de los Principios antes mencionados: Al hablar del principio protector se hace referencia al criterio fundamental que guía el derecho del trabajo debido a que este principio responde al objetivo de establecer un amparo preferente y tutelar para el trabajador, además de intentar compensar la desigualdad existente entre empleador y trabajador.

“El principio de protección también es conocido como principio tuitivo, proteccionista o de favor y se fundamenta en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador.” (Gamonal, 2013, pág. 427)

Este principio está ligado con la razón de ser con el Derecho del trabajo. Históricamente existía desigualdad en el derecho de contratación la cual conducía a distintas formas de explotación. Por ello el legislador tendió a compensar esa desigualdad económica existente desfavorable al trabajador estableciendo una protección jurídica favorable.

El Principio Protector se fundamenta en el hecho mismo que dio origen al nacimiento del Derecho del Trabajo, vale decir, la desigualdad existente entre la persona que es contratada para desempeñar una labor: el trabajador, y el empleador que lo contrata. (Angarita, 2016, pág. 42)

Por ello el Derecho del Trabajo responde así al propósito de nivelar las desigualdades considerándose a la igualdad como la meta o aspiración más grande de todo el orden jurídico, es decir que las normas del derecho Laboral son protectoras del trabajador.

En cuanto al principio de protección, lo asimila directamente con la propia naturaleza tutelar del Derecho Laboral, y como consecuencia de ello entiende dentro del mismo tanto las reglas indubio pro operario, de la norma más favorable y de la condición más beneficiosa. (Palomo, 2008, pág. 664)

Este principio se expresa en tres formas diferentes.

La regla indubio pro-operario, es una regla de interpretación que debe utilizar la autoridad de aplicación para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquella que otorga mayor beneficio al trabajador. La regla de la norma más favorable, determina que, ante la existencia de dos o más normas, se optará por aquella que contenga mayores beneficios para los trabajadores. Y la regla de la condición más beneficiosa, dispone que si una situación concreta anterior es más beneficiosa para el trabajador debe ser respetada.

La favorabilidad es una de las expresiones más importantes del citado principio y se le llega a estimar como un principio autónomo del Derecho Laboral y en otros como una regla del principio protectorio que formula una premisa de condición más beneficiosa para el trabajador. (Vergara Mesa, 2015, pág. 464)

El Derecho Protector tiene como fin la protección y tutela de los derechos de la parte más débil, el trabajador. Con este principio cuando existan conflictos de aplicación, interpretación

y transito normativo debe darse preferencia a las soluciones que beneficien al trabajador, como una respuesta protectora del ordenamiento hacia la parte más débil de la relación laboral.

Al hablar del Principio de Irrenunciabilidad, la Constitución del Ecuador en el numeral 2 del artículo 326 recoge este importante principio de los trabajadores, estableciendo lo siguiente: “Los Derechos Laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario”. Norma constitucional que se desarrolla en el artículo cuatro del Código del Trabajo.

El principio de irrenunciabilidad de los Derechos Laborales hace referencia a la imposibilidad jurídica que posee el trabajador de renunciar de manera voluntaria las ventajas que el Derecho Laboral le concede. Este principio tiene como principal objetivo prevenir que los trabajadores se sientan presionados a renunciar a los Derechos que la ley les otorga para conserva u obtener un trabajo. Por ser este tema uno de los puntos centrales del presente estudio de caso el mismo se desarrollará con mayor amplitud más adelante.

Siguiendo con la enumeración de principios Américo Plá Rodríguez menciona al principio de continuidad, manifiesta que tiende a la conservación del trabajo como principal fuente de ingreso económico, brindarle seguridad al trabajador constituye un beneficio tanto para el como para la empresa y a través de ella para la sociedad.

Para comprender este principio debemos partir de la base de que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, o sea, que la relación laboral no se agota mediante la realización instantánea de cierto acto si no que dura en el tiempo. (Plá , 1998, pág. 215)

Es decir que las relaciones laborales son los vínculos que se establecen dentro del ámbito laboral, es decir del trabajo y estas se encuentran reguladas por un contrato de trabajo, que estipulan los derechos y obligaciones del trabajador y empleador.

El establecimiento del vínculo laboral trae consigo la prestación del servicio como deber principal del trabajador, y brindar salud, seguridad y remuneración por parte del trabajador (Chirinos , 2013, pág. 42)

Existen diversas denominaciones que algunos autores utilizan para referirse a este principio, las más frecuentes son: continuidad o permanencia y muchas veces se ha utilizado la expresión estabilidad. El principio de continuidad, se relaciona con lo que dura, con lo que se prolonga, con lo que se mantiene a través del tiempo, con lo que continúa.

Puede notarse que la estabilidad laboral opera en dos dimensiones por un lado se instaura como principio rector en las relaciones de trabajo desde la organización, y por otro, constituye un elemento que debe tomarse encuentra para la configuración de políticas publicas (Montserrat, 2014, pág. 56)

Al mencionar el principio de la primacía de la realidad, el autor manifiesta que el significado que se le atribuye a este principio es el de la primacía de los hechos sobre las formas, las formalidades o las apariencias. Esto significa que en materia laboral importa lo que ocurre

en la práctica más que lo que las partes hayan pactado en forma más o menos solemne o expresa o lo que luzca en documentos, formularios, instrumentos de control. El principio de la primacía de la realidad es aquel por el cual en caso de desigualdad entre lo que sucede en la realidad y en lo que se ha establecido en algún tipo de documentos, se debe dar mayor importancia a lo que sucede en la práctica.

Este principio consiste en hacer prevalecer las condiciones reales de trabajo sobre las condiciones formalmente pactadas por los sujetos laborales, develando la realidad oculta tras las formas; no es un mecanismo mediante el cual se pretenda adquirir la calidad de trabajador, sino un principio derivado del principio general del derecho de la buena fe. (Goyes & Hidalgo , 2012, pág. 174)

Este principio es de mucha importancia para poder determinar la existencia o no de una relación laboral, la misma que tiene tres elementos que permiten identificarla, que son: la prestación laboral, el pago de una remuneración y la subordinación. Cabe mencionar que si se encuentran estos tres elementos no debe existir duda alguna de que se trata de una relación contractual de naturaleza laboral, aunque en ciertos casos se pretenda hacer creer que se trata de una relación contractual de otra naturaleza y en casos como estos resulta importante el principio de primacía de la realidad.

Para Romero Montes el tema de la veracidad (o principio de primacía de la realidad) es un instrumento procesal que debe utilizar el magistrado al momento de resolver un conflicto dentro de un proceso (entiéndase laboral); por ello para aplicar este principio no se tiene como base subjetividades, sino cuestiones objetivas, por ello una vez que los hechos son demostrados, estos no pueden ser neutralizados por documentos o formalidad alguna. (Silva, 2017)

Otro de los principios mencionados por Américo Plá Rodríguez es el principio de razonabilidad, el mismo que consiste en la afirmación esencial de que el ser humano, en sus relaciones laborales, procede y debe proceder conforme a la razón. Por este principio se entiende la afirmación sustancial de que el ser humano en toda relación laboral debe proceder conforme a la razón. (Plá , 1998)

Dentro del Derecho Laboral se conoce a este principio como aquel que rige la potestad de ejercicios tanto del trabajador como del empleador, razón por la cual las actuaciones de estos deberán desarrollarse sin incurrir en conductas abusivas que afecten sus derechos; es decir el trabajador y el empleador deben actuar de acuerdo a razonamientos lógicos de sentido común al momento de ejercer sus derechos y obligaciones. El principio de razonabilidad tiene como finalidad evitar que el patrono o empleador realice actuaciones arbitrarias que comprometan el desempeño de las actividades encomendadas al trabajador.

Este principio tiene gran aplicación en los siguientes casos: Un primer caso es el relacionado con el ejercicio del Jus Variandi, el cual según Américo Plá Rodríguez dice que: “consiste en la posibilidad de cambiar las modalidades del contrato de trabajo por decisión del empleador”. Es decir que el empleador tiene la posibilidad de variar las condiciones de trabajo que se han establecido anteriormente dependiendo de las necesidades de la empresa, pero sin que ello resulte arbitrario. Cada acto debe justificarse desde el punto de vista de la razón.

Un segundo ejemplo es el ejercicio del poder disciplinario, referente a este Américo Plá Rodríguez dice que: "Nadie puede negar el derecho del empleador de completar y respaldar el poder directivo del empleador con la facultad de sancionar a los infractores. Es lo que le da eficacia y efectividad a aquel". Es decir que nadie puede negar el poder de impartir disciplina que tiene el empleador, pero la medida correctiva que se aplique debe ser proporcional a la falta cometida, el empleador se tiene que basar en criterios de razonabilidad. (Plá , 1998)

A este principio Américo Plá Rodríguez lo relaciona con el principio de buena fe, de este principio expresa: "La buena fe es una exigencia propia de todo el derecho, y por consiguiente no es exclusiva del derecho laboral. Por una parte, se señala que la buena fe constituye un ingrediente de orden moral indispensable para el adecuado cumplimiento del derecho". El autor con esto manifiesta que los principios del derecho del trabajo no son exclusivos para esta rama, lo que si debe ser exclusivo es el sentido original de cada una de las ramas.

Algo importante que se debe rescatar de este principio dentro del ámbito laboral es el componente personal que posee, puesto que el contrato de trabajo no solo se limita a crear y establecer derechos y obligaciones de carácter patrimonial, sino que además crea y establece un sinnúmero de derechos y obligaciones de carácter personal.

En virtud de la Buena-Fe el sistema jurídico lograr plasmar valores generales que modalizan la conducta de los contratantes e inspira la aplicación de toda su normativa (Irureta, 2011, pág. 135)

Hay quienes mencionan que este principio es una presunción, pues se presume que las relaciones entre trabajador y empleador se efectúan de buena fe, así lo establece el Código de Trabajo Ecuatoriano en su artículo 3 donde establece que: "El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga".

El contrato de trabajo trae consigo una relación estable y prolongada, relación en la que se exige una demostración de confianza recíproca entre el trabajador y el empleador para el cumplimiento de todas las obligaciones producto de la relación laboral, por ello resulta de mucha importancia que las dos partes actúen de buena fe.

Finalmente, el autor Américo Plá Rodríguez desarrolla el principio de no discriminación estableciendo que: "El principio de no discriminación lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Y sin una razón válida ni legítima". Es decir, este principio protege al trabajador de ser excluido por cualquier circunstancia. (Plá , 1998)

La Constitución del Ecuador del 2008 en su artículo 11 numeral 2 consagra el principio de igualdad y no discriminación: "Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionara toda forma de discriminación".

El principio de no discriminación que establece la Constitución del 2008 busca proteger a los trabajadores ecuatorianos de cualquier clase de discriminación que pueda ocurrir o desarrollarse dentro de una relación laboral, es decir que este principio vela por el trato igual y por las mismas oportunidades de acceso a los derechos laborales.

2.2.1. Estabilidad laboral según la doctrina jurídica

El principio de Estabilidad Laboral significado de tres palabras:

a) Norma directriz abstracta o mandato de optimización de carácter inalienable, irrenunciable, indivisible, e interdependiente.

b) Duración: Que tiene la aptitud de establecer, correspondiendo al significado de: “Que se conserva sin riesgo de cambiar, caer o desaparecer”, se puede deducir que el principio de estabilidad laboral se refiere al derecho que tiene una persona para mantenerse en su puesto de trabajo produciendo su sustento, de su familia y aportando a la sociedad, sin peligro de ser echado de su trabajo sin justificación legal.

Al respecto, se consigue delimitar que el Derecho Laboral en Ecuador en los últimos 7 años traspasa por una causa de transformación legal, esto surgió en los cambios de la Constitución en 2008 en donde se ha pretendido crear una solución a problemas de carácter organizado como lo son: el despido y subempleo, la duración laboral, la igualdad de derechos y condiciones laborales para hombres y mujeres, entre otras.

Con el transcurso de los años las relaciones labores fueron más dependencia, cuando un trabajador entraba a laborar en su nueva empresa siempre fue la iniciativa de poder salir jubilado de esta. Pero cada vez es menos frecuente, ya que los riesgos fueron aumentando y la incertidumbre, esto debido a la crisis económica, luego de esto se ha encontrado una solución de apoyo al derecho laboral, razón por la cual se aumenta la precarización y el incumplimiento, un ejemplo de esta situación es que la población rural tiende a asumir mayores probabilidades de tener un empleo precario, de la misma forma mujeres y jóvenes.

En relación con el párrafo anterior, afirman que mujeres, jóvenes (menores de 18 años), empleados del sector rural y personal forman parte del grupo de riesgo, es decir tienen menos probabilidades de asumir cargos dignos. Mientras que el 65% de individuos con un trabajo estable son empleados públicos.

Según información del INEC Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018) en ese nivel nacional en Ecuador el 4% de las personas se encontraban totalmente desempleada, la capital, Quito con porcentaje del 8.8% en cuanto a subempleo el 39.6% de las personas a nivel nacional son ubicados en subempleo. Cuenca es la ciudad con mayor porcentaje con el 61.1%

En base a este escenario laboral, la actual Constitución de la República del Ecuador, reitera el derecho al trabajo, puesto a que el mismo permite la estabilidad, así como también la ejecución del personal y base de la economía familiar, igualmente se reconoce el derecho a la seguridad y estabilidad.

2.2.2. La Terminación del contrato laboral

Con la presencia del covid 19, una pandemia que afectó, a nivel nacional y mundial todo dio un giro, en el ámbito laboral fue afectado drásticamente, ya que se dio el aislamiento obligatorio que perjudicó a todas sus formas. Para contrarrestar este impacto perjudicial, el presidente diseñó una forma flexible con el fin de precautelar los puestos de trabajo. Con ello se aprueba la ley 9/2020 con previsiones completarias, restrictivas y directas hacia una reforma del trabajo, la jornada y el salario llegó a afectar muchos a las personas, los empleadores y trabajadores tenían que llegar a un acuerdo mutuo.

La Organización Internacional del Trabajo OIT: "Consecuencias y contradicciones" realizó una evaluación preliminar en donde dio a conocer las consecuencias del Covid 19 en el campo laboral, para ello se enseñó una serie de medidas que ayuden a mitigar las consecuencias de esta epidemia, pues debido a ello hay proveedores que dejaron de producir totalmente lo que ha ocasionado el cierre de las empresas.

Ante la emergencia sanitaria, cabe indicar que las empresas decidieron finiquitar contratos de trabajos, con sus empleados y eso puso en abuso, la estabilidad y seguridad laboral, examinados en la carta magna. afirma que hay una dificultad interpretativa, como resultado legal al incumplimiento, de despido fortuito o fuerza mayor, ya que es inadecuado, Sin embargo, se ha dado paso a que el sector empresarial se extralimite, trayendo un precio adicional que existe en la pérdida de las plazas de empleo, ello se traduce a una mayor desigualdad social.

En asunto de dar por terminado el contrato laboral en el ámbito internacional la OIT (Organización Internacional del Trabajo) plantea que las personas perjudicadas, deberían contar con un mayor acceso a la promoción de empleo y formación profesional que les permitan reintegrarse al mercado de trabajo. Ante la situación de emergencia sanitaria por Covid 19 el director de esta organización propuso debido a la pandemia de COVID 19, estableció como prioritario no dar por terminado la relación de trabajo, sin una causa justificada.

La OIT plantea que los trabajadores deberían impedir o limitar en lo posible la culminación de la relación laboral ya sea debido a situaciones de índole: económica, tecnológica o estructural, que por un lado no afecte las acciones normales de la empresa, establecimiento o servicio, esto a favor de los patrones y empleados, también recomienda que cuando proceda, la autoridad competente debería ayudar a las partes a buscar soluciones a los inconvenientes que planeen las terminaciones previstas.

Ante este contexto, en nuestro país en aras de dar cumplimiento a las disposiciones de un convenio internacional como lo es la OIT, el Ministerio de Trabajo emitió el Acuerdo Ministerial No. 076 para regular el teletrabajo; el Acuerdo No. 077 y el 080 (Acuerdo Ministerial N° MDT-2020, 2020) que permiten ajustar tres aspectos de las relaciones laborales en tiempos de emergencia sanitaria en los cuales se propone la reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral, y el Acuerdo 079 que contiene el "Instructivo para el Pago de la Participación de Utilidades".

A continuación, se presenta el detalle de estas disposiciones:

Se realiza el teletrabajo, como nueva medida de trabajo, esto modifica a la presencia de los empleados en sus empresas, puesto de trabajo. Se realiza una modalidad su lugar de trabajo. Mas o hay contrario previamente establecido. Para que esto se lleve a cabo el jefe inmediato dará a conocer la nueva modalidad de trabajo virtual a su equipo, cabe indicar que el mismo deberá registrarse en el SUT (Sistema Único de Trabajo)

Procedente a eso se reduce la jornada laboral: según el acuerdo ministerial anteriormente descrito, donde se indica la reducción de jornada de trabajo, esto se ejecutiva en un lapso de 6 meses, esto se lo puede cambiar cada seis meses más, por una 1 ocasión, el empleador se debe registrar a el sut a de que director del trabajo la autorice. Se debe respetar cuyos términos dispuesto en el código de trabajo. Con una jornada de 6 horas al día. Por 30 horas a la semana.

Modificación Emergente de la Jornada Laboral: El patrono esta en la capacidad de modificar la jornada de trabajo, hasta el momento que dure la crisis sanitaria, la misma que no debe exceder de la jornada establecida, también se garantiza el descanso obligatorio de sus empleados de 2 días seguidos conforme a la ley.

Suspensión Emergente de la Jornada Laboral: No significa que el contrato de trabajo se dé por terminado, sino se lo hará de forma temporal. El patrono está en la capacidad de modificarla la jornada de acuerdo con las necesidades por la crisis sanitaria, posteriormente se llegará a acuerdos para la forma y horario de la recuperación de la jornada laboral hasta por 12 horas semanales y 8 horas los días sábado. Estas horas no se considerarán suplementarias ni extraordinarias. Así mismo, las partes podrán acordar el pago de la remuneración en cuotas considerando que no se debe reducir el sueldo o salario.

Planificación emergente de vacaciones: En el caso que el trabajador tenga vacaciones acumuladas, el empleador podrá facilitar el inicio y a fin las fechas, de tales vacaciones, asimismo, con el consentimiento del empleado, el patrono podrá autorizar el uso de vacaciones anticipadas; y en general, el patrono podrá adoptar medidas para cuidar la situación del empleado.

Acuerdo sobre modalidades de trabajo: El empleador y los empleados podrán acordar las modalidades de trabajo, partiendo de las siguientes condiciones como: la imposibilidad para movilizarse, así como también la prevención de todos los riesgos de la salud, la situación financiera de la empresa, todo con el fin de cuidar el trabajo, sin que ello signifique la renuncia de derechos de los trabajadores". Para ello se requiere de un diálogo permanente, abierto y flexible para ambas partes, que permitan buscar acuerdos para mejorar las condiciones de trabajo favorables para el trabajador y empleador,

Es necesario indicar que los Acuerdos Ministeriales antes descritos no aprueban la terminación de la relación laboral por una situación fortuita o fuerza mayor, únicamente se reconoce la suspensión o reducción de la jornada, cabe indicar que estas decisiones se tomarán de acuerdo con un consenso mutuo.

El empleador y el empleado acuerdan la modalidad de trabajo, con las siguientes condiciones: la situación de poder movilizarse, así como el cuidado de los riesgos de la salud, la situación económica la empresa, todos con el fin de velar por sus labores, sin que ello signifique la renuncia de derechos de los empleados". Se recomienda una

comunicación permanente, abierto y flexible para ambas partes, que le permitan mejorar las condiciones favorables entre el empleador y el empleado.

Es muy indispensable que los acuerdos ministeriales antes descritos no aprueban la terminación de la relación laboral por un caso fortuito o fuerza mayor, únicamente se reconoce la suspensión o reducción de la jornada, cabe indicar que estas disposiciones se tomarán un convenio mutuo.

En el caso que empleador de por terminado el contrato de trabajo por una situación fortuita o de fuerza mayor, tendrá que ser debidamente comprobado, por ejemplo, se dará a conocer que es lo que impide que se cumpla el objeto del contrato de trabajo (se quemó la fábrica, un terremoto destruyó las instalaciones, etc.). en la situación de la crisis sanitaria no será causa de despido o termino el contrato de trabajo, y en caso de pasar el empleador cubrirá las indemnizaciones legales que corresponden.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

3.1. Tradición de investigación seleccionada

3.1.1 Aspectos generales

Una de las primeras consideraciones del investigador a la hora de abordar la metodología de la investigación es su carácter cualitativo o cuantitativo. (Pulido , 2015, pág. 1043)

El presente trabajo de investigación, realizado con sujeción a los requerimientos establecidos para el Análisis de Casos de la Guía Complementaria para el Sistema de Titulación de la Universidad Técnica de Machala, es fundamentalmente cualitativa, y bajo este parámetro se ha desarrollado en las principales descripciones teóricas a fin de conocer sus características.

El proceso metodológico que se utiliza, se sustenta en las siguientes etapas:

1. Planificación del proceso metodológico;

2. Búsqueda de información del objeto de estudio;
3. Clasificación de información bibliográfica;
4. Delineación de la información relevante, y;
5. Análisis crítico, e interpretación de la normativa.

En este proceso definido en etapas, se sujeta en aplicación de los métodos histórico, el método inductivo-deductivo, así como el método descriptivo; sin perjuicio de otros propios de las investigaciones jurídicas.

La ejecución del diseño investigativo propuesto, nos ha permitido alcanzar los objetivos que se plantearon al inicio de la investigación, despejando las dudas que pudieron existir en cuanto a los alcances y limitaciones de la aplicación de las normativas y principios pudieren existir, por lo cual se han podido establecer conclusiones veraces, y recomendaciones que podrían ayudar a resolver los conflictos jurídicos que se generen en torno al problema planteado.

3.1.2. Tipo de investigación.

Por el tipo de investigación que se propone, su ejecución ha sido descriptiva, ya que consistió en el análisis de las situaciones, objetos, parámetros y situaciones predominantes que influyen en los derechos de los trabajadores en relación a la suscripción en el acta de finiquito, como objeto de estudio, a través de la descripción eficaz del proceso, las partes, y la administración de justicia que intervienen en el proceso, con la finalidad de terminar la validez y eficacia jurídica de la suscripción del acta del finiquito y sus procedibilidad de impugnación en el caso de violación de derechos laborales.

3.1.3. Los Métodos Generales de la Investigación.

Los métodos de investigación pueden valorarse como un conjunto de procedimientos ordenados que permiten orientar la agudeza de la mente para descubrir y explicar una verdad (Aguilera , 2013, pág. 86)

Como se indica en líneas anteriores, en el proceso de investigación del presente estudio de caso se aplicaron los siguientes métodos de investigación histórico-comparado, método inductivo-deductivo, así como también se aplicó el método descriptivo.

1. El Método Histórico Comparado: la aplicación de este método nos ha permitido presentar un análisis a la descripción epistemológica de, los derechos de los trabajadores, la irrenunciabilidad de estos, y la suscripción del acta de finiquito, a través de la definición de sus conceptos, así como la presentación de una sistematización de su origen.
2. El Método Inductivo- Deductivo: la aplicación de este método se destaca por el análisis a las normativas generales, específicas y concordantes aplicable al tema de investigación, mediante lo cual se ha podido establecer las condiciones sobre la cuales debió ejecutarse el caso concreto estudiado, así como los efectos inminentes que se produce por la errónea aplicación e interpretación.
3. El Método Descriptivo: la aplicación del método descriptivo nos ha permitido caracterizar las instituciones jurídicas que han sido sujeto de análisis del capítulo II del presente estudio de caso, por medio del cual se ha podido establecer con precisión los alcances propios de las normativas y principios que las regulan.

En el desarrollo del presente trabajo, se ha hecho necesario aplicar otros métodos propios de todas las investigaciones científicas como el de análisis y el de síntesis; además, para el desarrollo propio del capítulo III y IV se han aplicado los métodos propios de la investigación jurídica, entre los que se destacan el método de la construcciones jurídicas que consistió en la construcción lógica de un proceso mental que permitió relacionar las dimensiones jurídicas a través de la aplicación de los conocimientos adquiridos en la construcción del capítulo II, que ha permitido solucionar los conflictos jurídicos.

3.2 Proceso de recolección de datos en la investigación

Para la ejecución de las etapas de investigación planteadas ha sido necesaria la utilización de técnicas adecuadas, las que sirvieron para la aplicación de la metodología propuesta. La selección de las técnicas de investigación se ha planteado de acuerdo al objetivo propuesto, esto es la recolección de datos y el vaciado.

Con la finalidad de aplicar las técnicas de investigación seleccionadas, se ha considerado a la entrevista, la misma que se caracteriza por permitir al investigador tener contacto directo con los actores principales del proceso, y que conocen a fondo el procedimiento aplicable al caso, así como también los accidentes y las formas en la que han sido bordadas.

Las entrevistas han sido aplicadas a 4 profesionales del derecho, que han sido seleccionados por los investigadores actores del presente estudio de caso, pero sujetos a la aprobación del docente tutor, quienes dieron sus criterios con respecto a las principales discusiones planteadas a raíz del problema estudiado.

3.3 Sistema de categorización en los análisis de datos.

Para la interpretación de la información recolectada mediante la aplicación de las técnicas de investigación propuestas, ha sido necesaria la aplicación del método analítico- sintético, y descriptivo por medio del cual se han podido obtener datos precisos en lo que corresponde a los resultados de la investigación para el cumplimiento de los objetivos:

1. El desarrollo del trabajo preciso del análisis del caso objeto de estudio.
2. La investigación metodológica se inicia con la revisión de la bibliografía referente al tema principal;
3. Se realiza una categorización y selección, a través de la técnica de fichaje, de los principales temas de estudios para la construcción de los capítulos que conforman el informe final para la elaboración del mismo, desde los objetivos hasta las conclusiones a las que se han llegado.

4. Se determinó las variables que intervienen en cada uno de los objetivos planteados que permitió la construcción del capítulo II, así como los resultados de la investigación.
5. De la aplicación adecuada del método deductivo-inductivo se construyeron las unidades de análisis sobre las cuales se desarrollaron los resultados de la investigación.
6. Habiendo culminado el proceso técnico de recolección e interpretación de la información, se realizó el análisis sintético de la información, para determinar las características de las instituciones jurídicas que han sido sujeto de nuestro análisis, cumpliendo con los objetivos a través de la caracterización y descripción del problema de estudio, así como para la solución del mismo.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Descripción y argumentación de resultados

El presente trabajo de investigación, cuyo objeto de estudio corresponde a la irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores en relación a la suscripción e impugnación de las actas de finiquito, se han planteado las siguientes unidades de análisis que son: 1) Análisis de la aplicación legal del artículo 169 numeral 6 del código de trabajo; 2) Las relaciones laborales en el Código de Trabajo; 3) Repercusiones jurídicas y sociales de la crisis sanitaria

Para la argumentación de las unidades de análisis se precisará del uso de la base teórica de la información recabada a través de las entrevistas, así como también de la jurisprudencia, mediante la adecuada aplicación de las técnicas y métodos de investigación desarrolladas en capítulo III.

4.1.1. Análisis de la aplicación legal del artículo 169 numeral 6 del código de trabajo

En lo que podemos estudiar en una nuestra legislación se reconoce y reitera el derecho al trabajo merecedor, y así también se confirma la seguridad, estabilidad, a un ingreso digno, de pronto el empleador da por terminado el contrato individual, tendrá efecto, por razones

mayores a la misma. En la que comprenda ejemplo; un incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, o cualquier otro suceso que este fuera del alcance de los empleadores que ya no pudieran evitar; indicando que la situación de la crisis sanitaria no está contemplada.

Analizando la situación jurídica en tiempos de crisis sanitarias en el área de trabajo, es importante complementar que el contrato de trabajo, conforme señalado en el código, es un convenio entre una persona (empleado) que se compromete a prestar sus servicios, acogiéndose a los estatutos de la empresa y de manera personal, a cambio de un salario. Lo que nos a conocer que tienen un convenio existencial donde se generan los derechos y las obligaciones entre patrono y el empleado.

Como se menciona el numeral 6 del código de trabajo se permite la culminación del contrato de trabajo, por caso fortuito o fuerza mayor que paralicen las actividades del trabajo, sin embargo, cabe recalcar el contexto no puede ser prevista por los contratistas por ello no pueden evitarse. Esto se debe analizar detalla mente ante una posibilidad de caso fortuito o de fuerza mayor.

El Código Civil menciona, “Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.”. Lo que nos indica que Es decir nos deberíamos encontrar con un imprevisto que no es posible resistir.

Con las crisis sanitarias que estamos atravesando, se podría cumplir una primera conclusión, al ser una crisis mundial que repercutió en todas las actividades del mundo, se suspendieron todas las jornadas no indispensables conforme las disposiciones oficiales, debería considerarse como un suceso enmarcado en la disposición del Código Civil. Las causas que imposibilitan el trabajo deben ser aquellas que concurren con un argumento obligado a cerrar o terminación de trabajo.

Con el nuevo decreto de terminación de contrato laboral es necesario que el empleador pueda responder con las garantías del empleado, en el caso de que el empleado cese sus funciones el empleador debe indemnizar al empleado conforme a la ley. Con este suceso debe ser tratado con sumo cuidado pues puede darse la situación de que el empleador aplique este mecanismo para un recorte de personal o simplemente para generar un ahorro, demostrando que no existe ninguna garantía para el trabajador.

El Código de Trabajo en su artículo7, indica “En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a los trabajadores” (Ministerio de Trabajo, 2018).

El empleador debe tener mucho cuidado con el artículo que permite la terminación del contrato laboral por caso fortuito o fuerza mayor, es preciso que vaya acompañado de un análisis que permita diferenciar si la empresa se encuentra en dicha condición legal.

4.1.2. Las relaciones laborales en el Código de Trabajo

El concepto empleado se aplica a todas las personas que ejercen algún tipo de actividad que le permite percibir un sueldo, esto es más importante para las personas, puesto le ayuda a subsistir, sentirse útil, además de demostrar sus habilidades y destrezas. El patrono es la contraparte la que le delega demasiado trabajo, esto le permite al empleado que este pendiente de los procesos de producción de bienes y servicios, pueden ser personas físicas o personas jurídicas, para que todo se lleve a cabo se tiene que efectuar un pacto conformado, en un contrato individual de trabajo

El Contrato individual de Trabajo protege la relación directa entre el empleado y empleador, por lo tanto, hay la necesidad de determinar el acuerdo verbal o escrito de ambas partes respecto de la prestación de un servicio contra el pago de un salario. Ello genera el cumplimiento de una serie de derechos y obligaciones para ambas partes con la posición de determinar el Derecho Laboral, que permite garantizar el derecho de los trabajadores.

La legislación ecuatoriana define al contrato individual de trabajo, es el acuerdo en el cual una persona de manera voluntaria se compromete a prestar sus servicios legales y propios, a un sueldo fijo según el convenio a ambas partes”

Como se le puede considerar, la definición brindada es extensa y abarca con todas las características de todos los contratos laborales previstos o considerados por el estado ecuatoriano, es necesario destacar los elementos en la relación laboral.

Acorde a ello, es preciso mostrar un contrato individual de trabajo se determina por ser de carácter particular, la Constitución de la República del Ecuador señala la relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será doble y continua. Se impide toda forma de infracción de sus derechos, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, el convenio laboral por horas, o cualquiera otra que conmueva los derechos de las personas en forma individual o colectiva”.

Lo que respecta al derecho privado, al cual se sujetan los contratos civiles, uno consigue tratar todo lo que no esté expresivamente prohibido por ley. Debido a la intervención del estado, y habiendo dejado en claro que por su medio el Derecho Laboral no ajusta ni en lo privado ni en lo público, podemos observar el aspecto "paternalista" antes mencionado en la norma de la relación pactada, la cual es enormemente más establecida y específica que las relaciones netamente civiles.

4.1.3. Repercusiones jurídicas y sociales de la crisis sanitaria

Por la crisis sanitaria que se atraviesa a nivel mundial, ha creado inseguridad sobre todo en lo relacionado a los efectos económicos y sociales, de todos los sectores el más afectado es el trabajo, pues hay empresas que se han visto la necesidad de cerrar sus funciones pues indican que la crisis afectado de gran manera; se ha establecido cambios en la cadena de abastecimiento y en el mercado, con ellos se a genero una reducción financiera en las empresas y mercados.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe da a conocer que las acciones como el turismo, la gastronomía, la industria, la comercialización al por mayor y al por menor, las artes y el entretenimiento, el transporte, las cuales se determinan por haber

contactos cercanos han expuesto una mayor vulnerabilidad a comparación de la industria nutritiva, textil. Mientras que se ha dado paso la creación de nuevos emprendimientos como la venta de abastecimientos para la desinfección y trajes para bioseguridad.

En lo que concierne al trabajo como se mostró anteriormente, este se expresa que la magnitud y extensión de la crisis no tiene semejanza alguna, pues a raíz de la declaración de la crisis sanitaria se dio una disminución de las horas de trabajo, es un desgaste en su calidad del trabajo, la reducción en los sueldos de los trabajos, inconstante que insiste la desigualdad social.

Ante este escenario en donde se ha desarrollado la disconformidad social y la inequidad principalmente en países latinoamericanos, las personas de pequeños recursos se han encontrado a una completa situación que ha respondido a un paradigma cumplir un aislamiento necesario sin recursos vs la incapacidad de producir.

En relación con ello ha revelado que 2,7 millones de empresas formales en la región estarían en riesgo inminente de cerrar. 2,6 millones de ellas, De tal forma, 8,5 millones de lugares de trabajo estarían en riesgo, ante ello se prevé un “aumento de hasta el 10% del despido. La necesidad en estos países podría alcanzar a 220 millones de personas. En nuestro país para enfrentar la crisis sanitaria se dispuso las siguientes medidas de carácter jurídico y económico:

Ante el pronunciamiento de una crisis sanitaria mundial que amenaza la vida los seres humanos, el gobierno decretó el estado de excepción, esta medida se aplica ante las condiciones que amenacen la seguridad pública y del Estado, representa a un mecanismo de carácter jurídico, constitucional y político a través del cual, en circunstancias extraordinarias, el presidente de la República busca reponer o salvaguardar el orden público y, de esta forma, garantizar el Estado de Derecho.

A partir de ello se realiza nuevas modalidades de trabajo. Se procedió a la creación de dos proyectos de carácter urgente: la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y la Ley de Ordenamiento de las Finanzas Públicas.

4.2 Conclusiones

Una vez ejecutado todo el proceso de investigación del presente estudio de caso, mediante la utilización de los métodos y técnicas de investigación, hemos podido llegar a las siguientes conclusiones

Los Acuerdos Ministeriales aprobados tras la emergencia sanitaria, en el cual se reconoce las distintas modalidades de trabajo, su duración así como los nuevos salarios, reconocen también dar por terminado un contrato individual de trabajo por casos de fuerza mayor o fortuito, este hecho ha dado lugar a una serie de interpretaciones erróneas, las cuales han traído como consecuencia el incremento de despidos, puesto a que no existe una correcta aplicación jurídica así como también no se ha dado un seguimiento paso a paso de las razones que han llevado

a los empleadores a tomar esta decisión, lo que evidencia la inconstitucionalidad y transgresión al derecho contemplado en el Código del Trabajo y la Constitución.

La existencia de un caso fortuito o fuerza mayor como impedimento para continuar las actividades laborales, debe ser resuelto tras una prueba de diligencia y sobre todo constatar que el empleador se encuentra en pleno cumplimiento de sus obligaciones y que la empresa haya cesado sus operaciones, caso contrario debe asumir el pago en lo que refiere a la indemnización del trabajador por sus años de servicio.

Ante ello, es necesario priorizar los derechos del trabajador dando cumplimiento a los principios de seguridad y estabilidad contemplados en la Constitución del Ecuador, puesto a que los mismos deben prevalecer ante cualquier situación y más aún cuando el trabajo permite su desarrollo personal y de habilidades que además permiten su supervivencia.

BIBLIOGRAFIA

- Aguilera , R. (2013). Identidad y diferenciación entre Método y Metodología. *Estudios Políticos*, vol. 9, núm. 28,, pp.81-103. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4264/426439549004.pdf>
- Angarita, J. (2016). El principio in dubio pro operario en el proceso laboral venezolano. *Gaceta Laboral*, vol. 22, núm. 1, enero-abril, 2016, pp. 40-66 ISSN: 1315-8597, pp. 40-66. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/336/33646908003.pdf>
- Antezana, P. (2012). Historia del Derecho Laboral. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 1870-2147 ISSN 2071-081X, pp. 67-78. Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X201200100007
- Añez, C. (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? *Telos*, vol. 18, núm. 2,ISSN: 1317-0570, pp. 250-265. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/993/99345727006.pdf>
- Bolaños, F. (2014). JusCogens Y Derechos Laborales. *Revista Latinoamericana de Derecho*, núm. 19ISSN: 1870-4670, pp.3-29. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640274001>
- Caldera, R. (1960). *Derecho del Trabajo*. Buenos Aires: Ateneo.
- Calderón , A. (2015). Derechos fundamentales y relaciones de empleo. *Espiga*, núm. 30, ISSN: 1409-4002, pp.35-41. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4678/467846263004.pdf>
- Chirinos , L. (2013). Políticas de empleo: entre el contrato de trabajo y la relación laboral. *Revista de Ciencias Sociales*,vol. XIX, núm. 1, enero-marzo, 2013,ISSN: 1315-9518, pp.35-45. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/280/28026467009.pdf>
- De la Cueva , M. (2005). *El nuevo Derecho mexicano del trabajo* . Mexico: Porrúa.
- Gamonal, S. (2013). El Principio de Protección del trabajo en la Constitución Chilena. *Estudios Constitucionales*, Año 11, N° 1, 2013, pp. 425 - 458. ISSN 0718-0195, pp. 425-458. Obtenido de <http://www.scielo.cl/pdf/estconst/v11n1/art11.pdf>
- Gomez, D. (2014). Principios y derechos fundamentales de los trabajadores en Colombia, inclusión en tratados de libre comercio y breve comparacion con los de otros países iberoamericanos. *Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla A.C A.C.*, vol. VIII, núm. 33, enero-junio, 2014, pp. 98-, 98-160. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2932/293231720006.pdf>

- Goyes, I., & Hidalgo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado*, vol. 8, núm. 2, ISSN: 1900-3803, pp.168-183. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2654/265425848011.pdf>
- Irureta, P. (2011). Vigencia del Principio de la Buena-Fe en el Derecho del Trabajo Chileno. *Ius et Praxis*, vol. 17, núm. 2, ISSN: 0717-2877, pp.137-187. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/197/19720860007.pdf>
- Lastra, J. (2015). El finiquito. Reconocimiento del pago, transacción o renuncia. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado Num 149*, ISSN: 0041-8633, pp.1063-1068. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/427/42751409020.pdf>
- Lopez, O. (2016). La Teoría de los actos Propios en el Derecho del Trabajo Chileno. *Revista chilena de derecho versión On-line I-SSN 0718-3437*, pp. 549-573. Obtenido de http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-3437201600020008
- Mangarelli, C. (2008). El derecho del trabajo y su relación con el derecho civil. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 7, ISSN: 1870-4670, pp.105-123. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4296/429640262008.pdf>
- Marin, F. (2015). La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTT, vol. IX, núm. 2, ISSN: 1856-6073. *Cuestiones Jurídicas*, pp. 11-27. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1275/127546588002.pdf>
- Montserrat, J. (2014). Estabilidad laboral y flexiseguridad. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. vol. 7, núm. 14, ISSN: 1856-9099, pp.51-68. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2190/219040849004.pdf>
- Navarro, R. (2015). Orígenes del derecho laboral latinoamericano. *Revista Latinoamericana de Derecho*, numero 21, ISSN: 1870-4670, pp. 277-288. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4296/429640697014.pdf>
- Palomo, R. (2008). Fundamentos del Derecho Laboral. *Ius et Praxis*. año 14 - n° 2-versión On-line ISSN 0718-0012, 669-665. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122008000200021
- Pastos, M. (13 de noviembre de 2017). *Revista PUCP*. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/viewFile/12419/12981>
- Plá, A. (1998). *Los Principios del Derecho del trabajo*. Buenos Aires: Depalma.
- Plá Rodríguez, A. (2005). *Principios del Derecho del Trabajo*. Mexico: Porrúa.

- Pulido, M. (2015). Ceremonial y protocolo: métodos y técnicas de investigación científica, ISSN: 1012-1587. *Opinión*, pp.1137-1156. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/310/31043005061.pdf>
- Richter, J. (2013). El Trabajo en el Derecho del Trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, núm. 16, enero-junio, 2013,ISSN: 1870-4670, pp. 179-215. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/4296/429640271007.pdf>
- Rivero, R. (2012). Los principios rectores del proceso social del trabajo en la nueva Ley Orgánica del Trabajo en Venezuela (su desarrollo jurisprudencial). *Cayapa. Revista Venezolana de Economía Social*, vol. 12, núm. 23, enero-junio, 2012,ISSN: 1317-5734, pp.85-111. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/622/62224968005.pdf>
- Sanabria, C. (2014). El Estado convencional en el Derecho del trabajo. *El Cotidiano*, núm. 183,ISSN: 0186-1840, pp. 105-112. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32529943013>
- Silva, M. (12 de diciembre de 2017). *Derecho y Cambio Social*. Obtenido de EL PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD: <http://www.derechoycambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad.htm>
- Teodosio, P. (2015). El trabajador: ¿Recurso humano? *Omnia*, vol. 21, núm. 3,ISSN: 1315-8856, pp. 335-343. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/737/73743964005.pdf>
- Trujillo, J. C. (1986). *Derecho del Trabajo*. Quito: Ediciones PUCE.
- Vergara Mesa, H. (2015). La regla de favorabilidad laboral y el principio pro homine en la función pública,colombiana. A propósito del problema del nombramiento provisional. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias,Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, vol. 45, núm. 123, julio-diciembre,ISSN: 0120-3886, pp. 453-480. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/1514/151445901006.pdf>
- Zambrano, A., & Campos, O. (2015). Incidencia de la suspensión del contrato,de trabajo en el pago de la prima legal de servicios. *Revista VIA IURIS*, núm. 19,ISSN: 1909-5759, pp. 51-65. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/2739/273946366004.pdf>