



**UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

**“LA LEY DE APOYO HUMANITARIO VERSUS EL PRINCIPIO PRO-
OPERARIO. ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES”**

**AUTOR: JOSELYN LISSETH AGUILAR FLORES
MARVIN LEANDRO GONZÁLEZ MUJICA**

TUTOR: AB. ÁNGEL ENRIQUE TAPIA VÉLEZ

GUAYAQUIL, MARZO, 2023



ANEXO XI.- FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN

REPOSITORIONACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA			
FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN			
TÍTULO Y SUBTÍTULO:	LA LEY DE APOYO HUMANITARIO VERSUS EL PRINCIPIO PRO OPERARIO. ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES		
AUTOR(ES) (apellidos/nombres):	AGUILAR FLORES JOSELYN LISSETH GONZÁLEZ MUJICA MARVIN LEANDRO		
TUTOR(ES)/REVISOR(ES) (apellidos/nombres):	MS.C. ÁNGEL ENRIQUE TAPIA VÉLEZ DR. VASQUEZ MORALES CARLOS GERARDO		
INSTITUCIÓN:	UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL		
UNIDAD/FACULTAD:	FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS		
MAESTRÍA/ESPECIALIDAD:	DERECHO		
GRADO OBTENIDO:	TERCER NIVEL		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	MARZO DE 2023	No. DE PÁGINAS:	88
ÁREAS TEMÁTICAS:	DERECHO LABORAL		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Humanitaria, Pro Operario, Derechos, Constitucionalidad, Afectación. Humanitarian, Pro Operario, Rights, Constitutionality, Affectation.		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>El proyecto desarrollado en esta investigación se denomina "La Ley de Apoyo Humanitario versus el principio Pro Operario. Análisis y Recomendaciones", donde, la problemática planteada es determinar la afectación de ese principio con la "LOAH" creado con el objetivo de la reactivación económica que fue afectada por la pandemia del COVID-19 y que su objetivo general es la aplicabilidad en el sector laboral privado de la ciudad de Guayaquil. Los métodos aplicados para el estudio fue el histórico lógico y el derecho comparado. Con respecto a las técnicas de investigación se utilizó las encuestas y entrevistas a ciudadanos que pertenecen a la población económicamente activa y, a expertos en el ámbito laboral que tratan casos de vulneraciones al derecho que todos los ciudadanos tienen que es el trabajo, lo que nos permitió formular el análisis y recomendaciones que contribuyan a la seguridad laboral sin infringir la normativa legal.</p> <p>The project developed in this research is called "The Humanitarian Support Law versus the Pro Operario principle. Analysis and Recommendations", where the problem raised is to determine the affectation of this principle with the "LOAH" created with the objective of economic reactivation that was affected by the COVID-19 pandemic and that its general objective is the applicability in the private labor sector of the city of Guayaquil. The methods applied for the study were the logical history and the comparative law. Regarding the research techniques, surveys and interviews were used with citizens who belong to the Economically Active Population and with experts in the labor field who deal with cases of violations of the right that all citizens must work, which allowed us to formulate the analysis and recommendations that contribute to occupational safety without infringing legal regulations.</p>			
ADJUNTO PDF:	SI	X	NO

CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: 0968926506	E-mail: joselyn.aguilarf@ug.edu.ec
	Teléfono: 0983341361	E-mail: marvin.gonzalez@ug.edu.ec
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN:	Nombre: Universidad de Guayaquil	
	Teléfono:	
	E-mail:	



**ANEXO XII.- DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y DE AUTORIZACIÓN DE LICENCIA GRATUITA
INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON
FINES NO ACADÉMICOS**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO**

**LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES
NO ACADÉMICOS**

Nosotros, **Joselyn Lisseth Aguilar Flores** de la Carrera de Derecho, con C.I. No. 0706021979, y **Marvin Leandro González Mujica**, con C.I. No. 2450038480, certificamos que los contenidos desarrollados en este trabajo de titulación, cuyo título es "La Ley de Apoyo Humanitario versus el principio pro operario. Análisis y recomendaciones son de nuestra absoluta propiedad y responsabilidad, en conformidad al Artículo 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN*", autorizo/amo la utilización de una licencia gratuita intransferible, para el uso no comercial de la presente obra a favor de la Universidad de Guayaquil.

Joselyn Lisseth Aguilar Flores
C.I. No. 0706021979

Marvin Leandro González Mujica
C.I. No. 2450038480



ANEXO VI. - CERTIFICADO DEL DOCENTE-TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACION

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS CARRERA DE DERECHO

Guayaquil,

Sr.

Jaime Hurtado Del Castillo
DIRECTOR DE LA CARRERA DE DERECHO
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS
SOCIALES Y POLÍTICAS
UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL
Ciudad. -

De mis consideraciones:

Envío a Ud. el Informe correspondiente a la tutoría realizada al Trabajo de Titulación "Ley de apoyo humanitario versus el principio pro operario. Análisis y Recomendaciones" de los estudiantes, Joselyn Lisseth Aguilar Flores y Marvin Leandro González Mujica, indicando que han cumplido con todos los parámetros establecidos en la normativa vigente:

- El trabajo es el resultado de una investigación.
- El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.
- El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.
- El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se adjunta el certificado de porcentaje de similitud y la valoración del trabajo de titulación con la respectiva calificación.

Dando por concluida esta tutoría de trabajo de titulación, **CERTIFICO**, para los fines pertinentes, que los estudiantes están aptos para continuar con el proceso de revisión final.

Atentamente,

Angel
Tapia Velez

Firmado
digitalmente por
Angel Tapia Velez
Fecha: 2023.03.07
23:31:41 -05'00'

Ms.C. Ángel Enrique Tapia Vélez
Tutor de trabajo de titulación
C.I.: 09212210531
Fecha: 03-03-2023



ANEXO VIII. – INFORME DEL DOCENTE REVISOR

ANEXO VIII.- INFORME DEL DOCENTE REVISOR

Guayaquil a 14 de marzo de 2023

Sr. Dr. Jaime Hurtado Del Castillo. Phd
 Director de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad de Guayaquil
 Ciudad. –

En su despacho:

Envío a usted el informe correspondiente a la REVISIÓN FINAL del Trabajo de Titulación denominado: **LA LEY DE APOYO HUMANITARIO VERSUS EL PRINCIPIO PRO OPERARIO. ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES** realizado por las estudiantes: **AGUILAR FLORES JOSELYN LISSETH y GONZÁLEZ MUJICA MARVIN LEANDRO**. Las gestiones realizadas me permiten indicar que el trabajo fue revisado considerando todos los parámetros establecidos en las normativas vigentes, en el cumplimiento de los siguientes aspectos:

Cumplimiento de requisitos de forma:

El título tiene un máximo de **13** palabras.

La memoria escrita se ajusta a la estructura establecida.

El documento se ajusta a las normas de escritura científica seleccionadas por la Facultad.

La investigación es pertinente con la línea y sublíneas de investigación de la carrera.

Los soportes teóricos son de máximo **5** años.

La propuesta presentada es pertinente.

Cumplimiento con el Reglamento de Régimen Académico:

El trabajo es el resultado de una investigación.

El estudiante demuestra conocimiento profesional integral.

El trabajo presenta una propuesta en el área de conocimiento.

El nivel de argumentación es coherente con el campo de conocimiento.

Adicionalmente, se indica que fue revisado, el certificado de porcentaje de similitud, la valoración del tutor, así como de las páginas preliminares solicitadas, lo cual indica el que el trabajo de investigación cumple con los requisitos exigidos.

Una vez concluida esta revisión, considero que el estudiante está apto para continuar el proceso de titulación. Particular que comunicamos a usted para los fines pertinentes.

Atentamente,



Formado digitalmente por:
 C.I. 0901443887
 Fecha: 2023.03.14 11:09:49 AM

DOCENTE TUTOR REVISOR

C.I. 0901443887

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a la mujer más maravillosa de este mundo, mi querida “Mamita Chela”, por ella son quien soy, también quisiera dedicarle esta tesis a mi hermana mi esposo y mis mascotas que son lo más valioso e importante que tengo en esta vida.

Joselyn Lissette Aguilar Flores

Este trabajo investigativo, se lo dedico a mis padres Marcos González y Susana Mujica por haberme dado una nueva oportunidad de seguir estudiando y por ellos he podido conseguir todo mis logros y objetivos que me he fijado. Mi padre ya que el me ayudó con mi tesis y mi madre por depositarme toda su confianza. Mis hermanos Cristofer y Adriana por apoyarme en los momentos más duros que tuve a lo largo de la carrera.

Marvin Leandro González Mujica

AGRADECIMIENTO

Quisiera darle gracias primero a Dios porque sin él nada de esto fuera posible, segundo a mis padres y, por último, a mi amada abuela, mi hermana y mi esposo por haberme acompañado hasta aquí y haberme brindado su apoyo incondicional, ellos han sido el impulso que he necesitado para cumplir mis metas y jamás me han dejado sola.

Joselyn Lissette Aguilar Flores

A mis padres, por haberme dado esta nueva oportunidad de seguir con mis estudios. A mis hermanos, les agradezco por brindarme su apoyo incondicional. A la Universidad de Guayaquil, ya que me volvieron a abrir las puertas para realizar mis estudios.

A todos los que me brindaron alguna vez su ayuda, ellos también han sido muy importantes, les agradezco de corazón.

Eterno Corredor

Marvin Leandro González Mujica

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	17
GLOSARIO DE PALABRAS.....	19
CAPÍTULO I	22
1. EL PROBLEMA.....	22
1.1. Planteamiento del problema	22
1.2. Formulación del problema	25
1.3. Sistematización del problema	25
1.4. Objetivos	25
1.4.1. Objetivo general	25
1.4.2. Objetivos específicos	25
1.5. Justificación e Importancia	26
1.6. Delimitación	27
1.6.1. Delimitación Temporal:	27
1.6.2. Delimitación Social:	27
1.6.3. Delimitación Espacial:	27
1.7. Hipótesis	27
1.8. Variables	27
1.8.1. Variable Independiente:	27
CAPÍTULO II	29
2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN	29
2.1. Antecedentes de la investigación	29
2.2. Marco teórico	30
2.2.1. Conceptos referentes al Derecho al trabajo	30
2.2.2. Antecedentes de la Ley de Apoyo Humanitario	32
2.2.3. Decreto Ejecutivo No. 1017	32
2.2.4. Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077	35
2.2.5. Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 080	36
2.2.6. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	37
2.2.7. Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo	38
2.3. Principio pro-operario	42
2.3.1. Etimología del Principio pro-operario	42
2.3.2. Concepto	42
2.3.3. Breve reseña histórica del principio pro-operario.	44

2.3.4. El principio Pro-operario en la legislación ecuatoriana.	46
2.3.5. Convención Americana sobre Derechos Humanos	46
2.3.6. Constitución de la República del Ecuador	47
2.3.7. Código del Trabajo	48
2.4. Derecho Comparado	49
2.4.1. Colombia	49
2.4.2. Chile	50
2.4.3. Venezuela	51
CAPÍTULO III	52
3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	52
3.1. Diseño de la investigación	52
3.2. Métodos de la investigación	53
3.2.1. Método histórico-lógico	53
3.2.2. Método de derecho comparado	54
3.3. Técnicas de investigación	54
3.3.1. Encuesta	54
3.3.2. Entrevista	55
3.3.3. Bibliografía	55
3.4. Población	56
3.4.1. Muestra	56
CAPITULO IV	57
4. ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	57
4.1. Entrevistas	57
4.2. Resultados de las encuestas a las personas adultas que residen en la ciudad de Guayaquil:	62
OBSERVACIONES	72
Observaciones Jurídicas de la LOAH y del principio Indubio pro-operario.	72
CONCLUSIONES.....	73
RECOMENDACIONES	74
BIBLIOGRAFÍA.....	76
ANEXOS	79

Índice de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de la variable independiente	27
Tabla 2. Operacionalización de las variables	28
Tabla 3. Trabajo en el periodo de duración de la Pandemia de las variables.....	62
Tabla 4. Despido del Trabajo	63
Tabla 5. Ley de Apoyo Humanitario	64
Tabla 6. Derechos Laborales	65
Tabla 7. Despidos laborables.....	66
Tabla 8. Seguro de desempleo	67
Tabla 9. Principio In Dubio Pro-Operario.....	68
Tabla 10. Establecimiento del Principio In Dubio Pro-Operario.....	69
Tabla 11. Conocimiento si la Ley de Apoyo Humanitario vulnera el principio In Dubio Pro-Operario	70
Tabla 12. Dificultades para conseguir trabajo	71

Índice de Figuras

Figura 1. Afectación en el periodo de duración de la pandemia.....	62
Figura 2. Despidos del trabajo durante la pandemia.....	63
Figura 3. Conocimiento de la Ley de Apoyo Humanitario	64
Figura 4. Conocimiento de derechos laborales	65
Figura 5. Causal de fuerza mayor.....	66
Figura 6. Conocimiento sobre el seguro de desempleo	67
Figura 7. Conocimiento del principio Indubio Pro-Operario.....	68
Figura 8. Principio In Dubio Pro-Operario	69
Figura 9. Conocimiento si la Ley de Apoyo Humanitario vulnera el principio In Dubio Pro-Operario.....	70
Figura 10. Dificultades para conseguir trabajo	71

Índice de Anexos

ANEXO XI.- FICHA DE REGISTRO DE TRABAJO DE TITULACIÓN	2
ANEXO XII.- DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y DE AUTORIZACIÓN DE LICENCIA GRATUITA INTRANSFERIBLE Y NO EXCLUSIVA PARA EL USO NO COMERCIAL DE LA OBRA CON FINES NO ACADÉMICOS	4
ANEXO VII.- CERTIFICADO PORCENTAJE DE SIMILITUD	5
ANEXO VI. - CERTIFICADO DEL DOCENTE-TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACION.....	6
ANEXO VIII. – INFORME DEL DOCENTE REVISOR	7
ANEXO XIII.- RESUMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (ESPAÑOL).....	15
ANEXO XIV.- RESUMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (INGLÉS).....	16
ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL.....	79
ANEXO II.- ACUERDO DEL PLAN DE TUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN	82
ANEXO III.- RÚBRICA DE EVALUACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN	83
ANEXO IX.- RÚBRICA DE EVALUACIÓN DOCENTE REVISRO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	84
ANEXO.- CERTIFICADO DIGITAL	85
ANEXO.- Entrevista a los expertos	86
ANEXO.- Encuestas para las personas de la ciudad de Guayaquil	87



ANEXO XIII.- RESUMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (ESPAÑOL)

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS CARRERA DE DERECHO

“La Ley de Apoyo Humanitario versus el principio Pro-Operario. Análisis y Recomendaciones”

Autor: Joselyn Lisseth Aguilar Flores
Marvin Leandro González Mujica

Tutor: Ángel Enrique Tapia Vélez

Resumen

El proyecto desarrollado en esta investigación se denomina “La Ley de Apoyo Humanitario versus el principio Pro Operario. Análisis y Recomendaciones”, donde, la problemática planteada es determinar la afectación de ese principio con la “LOAH” creado con el objetivo de la reactivación económica que fue afectada por la pandemia del COVID-19 y que su objetivo general es la aplicabilidad en el sector laboral privado de la ciudad de Guayaquil. Los métodos aplicados para el estudio fue el histórico lógico y el derecho comparado. Con respecto a las técnicas de investigación se utilizó las encuestas y entrevistas a ciudadanos que pertenecen a la población económicamente activa y, a expertos en el ámbito laboral que tratan casos de vulneraciones al derecho que todos los ciudadanos tienen que es el trabajo, lo que nos permitió formular el análisis y recomendaciones que contribuyan a la seguridad laboral sin infringir la normativa legal.

Palabras clave: Humanitaria, Pro Operario, Derechos, Constitucionalidad, Afectación.



ANEXO XIV.- RESUMEN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN (INGLÉS)

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS CARRERA DE DERECHO

" The Humanitarian Support Law the Pro Operario principle. Analysis and Recommendations"

Author: Joselyn Lisseth Aguilar Flores
Marvin Leandro González Mujica

Advisor: Ángel Enrique Tapia Vélez

Abstract

The project developed in this research is called "The Humanitarian Support law versus the Pro Operario principle. Analysis and Recommendations", where the problem raised is to determine the affectation of this principle with the "LOAH" created with the objective of economic reactivation that was affected by the COVID-19 pandemic and that its general objective is the applicability in the private labor sector of the city of Guayaquil. The methods applied for the study were the logical history and the comparative law. Regarding the research techniques, surveys and interviews were used with citizens who belong to the Economically Active Population and with experts in the labor field who deal with cases of violations of the right that all citizens must work, which allowed us to formulate the analysis and recommendations that contribute to occupational safety without infringing legal regulations.

Keywords: Humanitarian, Pro Operario, Rights, Constitutionality, Affectation.

INTRODUCCIÓN

En marzo del año 2020, (Organización Panamericana de la Salud, 2020) producto de los contagios masivos por COVID-19 la Organización Mundial de la Salud declaró oficialmente que el mundo afrontaba una pandemia, por lo que, el Estado Ecuatoriano decretó el estado de excepción a nivel nacional para enfrentar la emergencia sanitaria, mediante el cual se restringió la movilidad de todos sus ciudadanos los cuales tenían que estar en cuarentena obligatoria, además, se priorizaron los trabajos de los sectores que ofrecían productos y servicios de primera necesidad como los alimentos y medicinas. Según (Cadena Baquero, 2022) ,el derecho al trabajo se establece con el fin de dar protección y equiparación a través de los derechos, principios y garantías del trabajador, mientras, que el principio pro-operario se lo aplica en los casos cuando exista la duda en la aplicabilidad del derecho, la decisión siempre debe favorecer al trabajador.

Los trabajadores que tenían relación con el sector productivo, tanto, público como privado, tuvieron que ejecutar sus labores mediante la modalidad del teletrabajo, y, también varias empresas sufrieron pérdidas considerables motivo por el cual tuvieron que reajustar sus presupuestos, mientras, que las que no podían sostener su economía se declararon en bancarrota, lo que trajo consigo despidos laborales masivos en todo el territorio ecuatoriano. (Presidencia de la República del Ecuador, 2020)

La empresas y compañías se acogieron a la casual de “Fuerza Mayor”, establecido en el artículo 169 del Código de Trabajo para el despido de la mayoría de sus trabajadores, en los meses más críticos de la pandemia, es decir, entre abril y junio en todo el país. (Asamblea Nacional, 2012). Las condiciones laborales se tornaron extremadamente inestables y, la Asamblea Nacional, con el fin de crear medidas que contribuyeran a la sostenibilidad de los empleos y por ende de la economía, creó una nueva ley de apoyo y fortalecimiento para las empresas, donde, se implementaron formas jurídicas orientadas a combatir la crisis económica derivada por la pandemia.

En esta oleada de contagios, pérdidas y despidos, Guayaquil no estuvo exenta pues siendo la ciudad más poblada del país, tuvo los índices más altos de muertes y contagios por covid-19, convirtiéndose en una de las ciudades más afectadas por la crisis sanitaria. (Santilán Haro & Palacios Calderón, 2020) Es así, que en el presente proyecto a desarrollar se analizará los factores socio jurídicos que han influido en el aumento del desempleo en la ciudad de Guayaquil y, la afectación a nivel global, mediante la recolección de datos estadísticos y bibliográficos, que nos servirá para recomendar los puntos positivos y negativos que dejó el régimen de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, y, cómo presentó inconvenientes con el principio pro operario reconocido en la Constitución de la República del Ecuador en el artículo 326 numeral 3 y en el Código de Trabajo en el artículo número 7. (Asamblea Nacional , 2008)

La estructura de la investigación tendrá 5 capítulos: el primer capítulo constará con la estructura del problema principal; el capítulo segundo estará constituido por la fundamentación teórica de la investigación; el capítulo tercero se congregará todo lo concerniente a la metodología de la investigación; el capítulo cuarto estará integrado por los análisis de los resultados de las encuestas y entrevistas; y, en el capítulo quinto finalizaremos con el análisis jurídico, las conclusiones y recomendaciones de los resultados de la investigación.

GLOSARIO DE PALABRAS

Acuerdo ministerial

“Es un acto administrativo, unilateral, expedido por la autoridad competente o autoridad nominadora que contiene decisiones de carácter general”. (Ministerio del Deporte, 2013)

Apoyo humanitario

“También se lo conoce como ayuda o acción humanitaria. La ayuda humanitaria se entiende como la asistencia diseñada para salvar vidas, aliviar el sufrimiento humano, mantener y proteger la dignidad humana durante y después de las emergencias. Para ser considerada como humanitaria, la ayuda debe ser consistente con los principios de humanidad, imparcialidad, neutralidad e independencia” (Dirección General de Cooperación Internacional al Desarrollo, 2019)

Caso fortuito y Fuerza Mayor

Se considera un "caso fortuito" a un suceso natural e inevitable al que es imposible resistir, como un terremoto, un rayo, un incendio no atribuible a una persona, o una epidemia. También, se considera "fuerza mayor" a los eventos inevitables causados por acciones humanas, como ser encarcelado por error de la autoridad, evento imposible de evitar para cualquier deudor. (Alessandri & Somarriva, 2004)

Contrato laboral

Según Echeverría es “el contrato por el cual una persona (trabajador) entra en relación de dependencia con otra (patrono), poniendo a disposición de esta su capacidad de trabajo y la otra se compromete a pagar una remuneración, y, a cuidar de que el trabajador no sufra daño a causa de su estado de dependencia” (Echeverría, 2004)

Empleador

González M.T. la define como “la persona que recibe los servicios del trabajador usa esa prestación de servicio para cubrir sus necesidades y, de esa forma da una plaza de empleo. Además, de llamarlo empleador se lo conoce como patrón e incluso, empresario. Mantiene distintas denominaciones, pero es quien se manifiesta como persona física o moral, la cual requiere la prestación de los servicios de uno o varios trabajadores” (González, 2014)

Derecho al trabajo

“El derecho del trabajo es un conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo como a proteger, dignificar y también busca la reivindicación laboral” (Mancini, 2010)

Despido laboral

Se lo conoce como “La ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizado unilateralmente por el patrono o empresario” (Poveda, Rivas, & Saavedra)

Desempleo

“En términos legales españoles, se entiende como " desempleo" a la condición en la que una persona que tiene la capacidad y el deseo de trabajar pierde su empleo sin ser culpable, o experimenta una reducción significativa en su jornada laboral. Normalmente, esta situación se equipará con el paro forzoso.” (Cabanellas, 1979)

Liquidación en una compañía o empresa

“La liquidación es un proceso para pagar las obligaciones contraídas por la sociedad con los acreedores sociales y, posteriormente repartir el remanente patrimonial entre los accionistas” (Diez Estella, 2022/23)

Pandemia

“Enfermedad ampliamente diseminada y que se presenta al mismo tiempo en varios países o en todo el mundo” (Namihira-Guerrero & Namihira-Guerrero, 2020)

Principios jurídicos

Para (Navarro Fallas), “los principios jurídicos son los elementos esenciales que se encuentran dentro de las normas jurídicas. Representan las ideas fundamentales o básicas del derecho que definen y explican su esencia. Los principios son la causa del derecho positivo y se encuentran en el origen del sistema normativo, relacionando y formando objetivamente “el hilo conductor” del ordenamiento jurídico. En otras palabras, los principios son los que ordenan y sistematizan el conjunto de normas que conforman el sistema jurídico.”

Trabajador

“Trabajadores son las personas físicas que prestan a otras, física o moral, un trabajo personal subordinado” (Ley Federal del Trabajo, 2019).

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) el 30 de enero del año 2020, declaró que el brote de neumonía que se concentró en Wuhan ciudad de China se trataba de una emergencia de salud pública y de suma importancia a nivel internacional, y, tras la reunión del Comité de Emergencias el director de la OMS mencionó que la declaratoria se debía por los casos de contagio en otros países, además, de los que estaban apareciendo en China. (Organización Panamericana de la Salud, 2020)

La mayor preocupación de la OMS era la posibilidad de propagación del virus, sobre todo en países que no tienen recursos suficientes para mejorar su sistema de salud, con el que puedan enfrentar una enfermedad de alto contagio con consecuencias severas, que en el peor de los escenarios causa la muerte.

Al definirse el posible brote epidémico del nuevo virus, se establecieron recomendaciones por parte de la Organización Mundial de la Salud, a fin de que se tomen medidas para contrarrestar la influencia del virus a nivel internacional, pero no fueron suficientes, puesto que rápidamente se esparció por el continente europeo. Italia y España fueron los primeros países afectados, porque mantenían una directa comunicación por las rutas de exportación con la China continental lo que conllevó a que se propague por todos demás países europeos, el aislamiento masivo era inminente ante una amenaza para la salud pública, y, que poco a poco empezó a mostrar las afectaciones en los sectores productivos provocando conflictos económicos y sociales.

En el continente americano los casos que fueron apareciendo eran muy pocos, países como Estados Unidos y Brasil fueron los primeros países en notificar que sus ciudadanos tenían

estos síntomas característicos del COVID-19. Después de un mes, justo en la semana de febrero del 2020, en Ecuador confirmaron el primer caso de una señora que había llegado de España, el gobierno implementó medidas para evitar los contagios entre los ciudadanos, aun así, el virus se propagó y para las dos primeras semanas de marzo, iban apareciendo más casos, tanto así, que después se consideró al país como el epicentro de la pandemia en la región, justamente en Guayaquil fue la primera ciudad afectada dentro de Sudamérica ante los masivos casos.

(Peñañiel-Chang, Camelli, & Peñañiel-Chang, 2020)

El estado ecuatoriano decretó estado de emergencia con el fin de poder tomar medidas preventivas para proteger la vida de sus pobladores, las cuales consistieron en: restringir el tránsito de peatones y vehículos en la vía pública con las únicas excepciones las cuales consistían eran, si se tenía que comprar alimentos, acudir a un centro de salud por casos considerados emergentes, ir al trabajo y los traslados para el cuidado de los ancianos.

Además, se suspendieron las actividades comerciales en los establecimientos que aglomeraba a más de (30) ciudadanos a excepto por actividades fundamentales, como: Prestación de servicios financieros, venta de artículos de primera necesidad como medicinas alimentos, combustibles, servicios médicos y ortopédicos.

Se adoptaron medidas adicionales para suplir las necesidades que se exigían en materia laboral y, así, poder permitir que los trabajadores puedan realizar sus actividades laborales. Por tal motivo, el Ministerio de Trabajo, como ente regulador en materia laboral, emitió varios Acuerdos Ministeriales para la regulación de la implementación de medidas que se presenten durante la emergencia sanitaria; mismos que contribuyeron y sirvieron de base para la promulgación de la nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario presentado por la Asamblea Nacional.

El gobierno tiene como deber fundamental, crear reformas laborales que mejoren el proceso de contratación de personal sobre todo en el sector privado, para lo cual, se deben

implementar políticas a tenor de los preceptos de la seguridad jurídica y adecuados a la realidad de la sociedad ecuatoriana, de esta forma posibilitando el acceso a un trabajo estable y digno. Este proyecto busca analizar los cambios que provocó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario mediante la comparación con la normativa laboral, y, en especial con el principio pro-operario con la finalidad de conocer los resultados positivos o negativos que esta ley trajo consigo, y la forma en que se debe manejar la crisis de desempleo post pandemia. (Guevara Suárez, 2020)

La problemática de esta investigación radica en los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, puesto que por una parte tenemos el principio pro-operario que prioriza las necesidades del trabajador y, también, se encuentra la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (de ahora en adelante LOAH) que en su artículo 18 numerales 3 y 4, dispone ciertos requisitos para la validez de los acuerdos entre empleadores y trabajadores, que bien puede tratarse de una reducción de la jornada laboral o incluso el despido, sin que el o los trabajadores estén de acuerdo, y todo con base en la “condiciones mínimas de validez” requeridas y fundadas en la premisa de combatir la crisis sanitaria, que produjo la pandemia del COVID19 para preservar las actividades de las empresas.

Si bien es cierto, el propósito de este proyecto no es ignorar la necesidad que tiene el empleador de preservar su empresa o compañía, pero tampoco se puede ignorar las necesidades de los trabajadores obligándolos a aceptar acuerdos contractuales que probablemente no los beneficien colocándolos en indefensión, ya que una de las condiciones de validez permite que cuando exista mayoría en una empresa respecto a los acuerdos, estos serán obligatorios incluso para la minoría que no esté a favor del acuerdo, esto se contrapone al artículo 16 de la misma LOAH, la cual dispone que "El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador". (Asamblea Nacional, 2020)

Estos resultados se obtendrán mediante el análisis y contraposición de la norma contenida en la nueva Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, versus, el principio pro-operario reconocido por la doctrina, jurisprudencia, por la Constitución Ecuatoriana y los demás cuerpos normativos.

1.2. Formulación del problema

¿Existe afectación al principio pro-operario como consecuencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

1.3. Sistematización del problema

- ¿Cuáles son las consecuencias que trajo consigo la promulgación de la Ley de Apoyo Humanitario en Guayaquil?
- ¿La Ley de Apoyo Humanitario carece de eficacia jurídica?
- ¿Existen beneficios para el empleador y el trabajador en los acuerdos contractuales?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Analizar la aplicabilidad del principio pro-operario en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario del sector laboral privado periodo 2020-2021.

1.4.2. Objetivos específicos

- *Identificar los cambios en el ámbito laboral que se han suscitado en situación de pandemia por covid-19.*
- *Comparar las reformas establecidas en la Ley de Apoyo Humanitario con el principio pro-operario y el Código de Trabajo.*
- *Formular recomendaciones con base al resultado del análisis obtenido de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario versus el principio pro-operario.*

1.5. Justificación e Importancia

El estado ecuatoriano de acuerdo con lo que emana la Constitución, busca respetar y tutelar los derechos de los trabajadores por medio de principios y normas que contribuyan al efectivo cumplimiento de estos derechos reconocidos; es por esto por lo que es indispensable analizar la aplicabilidad del principio pro-operario que, por su parte tiene como precepto favorecer los derechos del trabajador en caso de dudas o vacíos legales.

En la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario pese a que la finalidad era permitir acuerdos factibles entre trabajador y empleador, para que las partes no se vean afectadas manteniendo la relación laboral, y, así evitar o reducir el impacto económico negativo en las empresas tras la pandemia, también, existe la vulneración de los derechos del trabajador, reconocidos en la normativa legal ecuatoriana y en especial el principio pro-operario, dado que la ley faculta al empleador a tomar decisiones unilateralmente respecto a la reducción de la jornada laboral, las vacaciones o incluso las liquidaciones correspondientes a los trabajadores.

Por todo lo antes expuesto, es fundamental que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario vaya en concordancia con las normas laborales, los derechos, principios y garantías de los trabajadores, no solo para asegurar la supremacía de una administración garantista sino, también, para lograr mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos que se han visto afectadas por la pandemia, los cuales, merecen mejores oportunidades mediante un trabajo digno y gocen de estabilidad, donde, se respeten los derechos de todos, esto es algo que no solo concierne a quienes ya se encuentran inmersos en el área laboral sino, también, a los jóvenes que tendrán que enfrentarse a la realidad del sector laboral privado.

1.6. Delimitación

1.6.1. Delimitación Temporal:

El presente trabajo de investigación se desarrollará a través del estudio de la información contenido en los Registros Públicos de Datos Digitales dentro del período comprendido entre los años 2020 hasta el 2022.

1.6.2. Delimitación Social:

Involucra a la generalidad de personas cuyos datos se encuentren contenidos en Registros Digitales de carácter público o privado; así como también a las autoridades que tienen a su cargo registros públicos o, la competencia para la protección de los datos personales de los ciudadanos.

1.6.3. Delimitación Espacial:

El trabajo de investigación se realizará sobre casos puntuales desarrollados en la ciudad de Guayaquil, Ecuador.

1.7. Hipótesis

Con la Ley de apoyo Humanitario se está vulnerando el principio In Dubio Pro-Operario.

1.8. Variables

1.8.1. Variable Independiente:

Principio In Dubio pro-operario

Operacionalización de la variable independiente

Tabla 1.

Operacionalización de la variable independiente

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA
Principio Pro-Operario	Es un término del derecho a la protección y tutela del trabajador, cuando aparece la duda con respecto al alcance de las normas laborales del ordenamiento jurídico vigente, con el cual los administradores del derecho en las dependencias judiciales deben favorecer al trabajador cuando exista alguna contraposición entre normas que por lo general son de un cuerpo legal. (Asamblea Nacional, 2012)	Constitución de la República del Ecuador 2008 Código del Trabajo	Convenios y tratados internacionales	Bibliografía
			Antecedente	Bibliografía
			Definición	Bibliografía
			Aplicación	Encuesta
			Beneficiarios	Encuesta
			Como opera	Encuesta
			Análisis de la Corte Nacional de Justicia	Bibliografía

Variable Dependiente:

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Operacionalización de la Variable dependiente

Tabla 2.

Operacionalización de la variable dependiente

VARIABLES	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADORES	METODOLOGÍA
Ley de Apoyo Humanitario	Son medidas que sirven para mitigar los efectos desfavorables en todo el territorio ecuatoriano; las cuales fomentarán la reactivación económica y productiva de la nación, cuidando al ser humano, la retención y renovación de las actividades económicas familiares, la popular y solidaria con la finalidad de sostener y mantener los empleos" (Asamblea Nacional, 2020)	Medidas para Apoyar la Sostenibilidad del Empleo	Preservación de fuentes de trabajo	Entrevistas
			Sanción al incumplimiento del acuerdo entre las partes	
			Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos	
			Contrato especial emergente	
			Reducción emergente de la jornada de trabajo	
			Goce de vacaciones	
			Prestaciones del seguro de desempleo	
			Requisitos	
			Priorización de contratación	
			Estabilidad de trabajadores de la salud	

Fuente: Investigación

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes de la investigación

La (Universidad de Guanajuato, 2021), define que los fenómenos sociales “son las actitudes de personas que están ante un fenómeno meramente de su vida o también de su condición, son aquellos comportamientos que inciden en la sociedad”. A raíz que en la sociedad van apareciendo fenómenos que obliguen al cambio estructural entre las personas con la naturaleza, a menudo cuando aparecen estos cambios drásticos, implica que se debe de arraigar a nuevas modalidades.

En nuestra sociedad han aparecido esta clase de acontecimientos, una de las principales es la pandemia. Desde este punto, al finalizar la segunda década del nuevo milenio apareció una nueva enfermedad, una nueva especie de neumonía en trabajadores de un pequeño mercado en la ciudad de Wuhan, en la parte céntrica de China Continental, debido a la negligencia de sus gobernadores para el inicio del año 2020, comenzó a propagarse a lo largo de toda Europa y por lo consiguiente en América. Por lo que, la O.M.S. la consideró una pandemia. (Díaz Castrillón & Toro Montoya, 2020)

En nuestro país la propagación de manera oficial comenzó a fines de febrero y por marzo del 2020. Iba a en un crecimiento acelerado, lo cual conllevó a que el Gobierno impusiera medidas para frenar los contagios, mediante un estado de excepción por medio de un decreto ejecutivo. Las medidas de seguridad por la emergencia sanitaria, consistía en que todas las personas debían obligadamente estar en cuarentena en sus domicilios, limitación de la libre circulación realizado por los toques de queda, solo se debía salir para comprar los insumos de primera necesidad como alimentos y medicamentos.

Aquellas regulaciones afectaron a los diferentes sectores del país, principalmente al sector laboral, donde, se impuso a las compañías o empresas que no eran de primera necesidad que todos sus trabajadores tengan que adoptar la modalidad del teletrabajo. Aquí es cuando entre los meses posteriores de marzo a mayo la sostenibilidad de las empresas decayó y, tuvieron que despedir a sus trabajadores, en algunos casos por la bancarrota o quiebra se tuvo que prescindir en su totalidad del personal que formaban parte de la empresa o compañía.

Siendo estas regulaciones la principal razón, por la cual, el Gobierno encargado tuvo que enviar un proyecto de creación de una nueva ley, dirigida hacia los trabajadores y empleadores, la cual se denominó Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la misma que entró en vigencia el 22 de junio del 2020, la Asamblea Nacional dispuso que entre en regulación con la finalidad de combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 dentro de las consideraciones establecidas. (Asamblea Nacional, 2020)

2.2. Marco teórico

2.2.1. Conceptos referentes al Derecho al trabajo

Mediante un concepto objetivo, el trabajo para (Garza Toledo, 2009) es una actividad que desarrolla indirectamente al hombre en conjunto con la naturaleza, indistintamente que sea o no juzgado por la sociedad, el trabajo no es más que un medio que permitirá a la persona adquirir riqueza material o inmaterial lo cual lo ayudará a solventarse y tener una vida digna.

El trabajo representa cualquier actividad realizada por una persona con el objetivo de producir bienes o servicios que le permitan satisfacer sus propias necesidades y, las necesidades de los demás, es parte del buen vivir y un derecho fundamental para la humanidad, en el artículo 23 numeral primero de la declaración universal de los derechos humanos se menciona que: “Cualquier persona sin distinción podrá ejercer el derecho hacia el trabajo, así como a su elecciones de forma libre con las condiciones igualitarias que lo satisfagan, además, se debe

proteger a la personas cuando existe desempleo”. (ONU: Asamblea General, 1948, 10 de diciembre)

En esta carta de las Naciones Unidas se considera que las condiciones de trabajo deben satisfacer a los trabajadores, pero ¿Cuáles son los parámetros que miden dicha satisfacción? ¿Cuáles son las condiciones mínimas para considerar que un trabajo es propicio? a nivel nacional, el sistema laboral en las empresas al menos debe respetar las jornadas laborales de trabajo establecidas en el código de trabajo, las medidas de seguridad y salud se deben acatar a cabalidad y, fundamentalmente debe permitir que el empleado lleve una vida digna, es decir, que pueda cubrir los costos mínimos para sustentarse a sí mismo y a su familia, como gastos de alimentación, vivienda e indumentaria, en igualdad de condiciones que debe tener también el empleador.

Pues la búsqueda de la satisfacción personal es una necesidad histórica que no solamente subyace en el trabajador sino también en el empleador, por esto, las partes de esta relación laboral desarrollan actividades con un fin común, cubrir sus necesidades, entonces se espera que la normativa en el territorio ecuatoriano contribuya en la consecución de dicho fin.

En el sistema normativo nacional, empezando por la Constitución se reconoce que el trabajo es un derecho y un deber social, para lo cual, el poder legislativo ha creado una serie de normas jurídicas que regulen las relaciones y condiciones del trabajo, en la administración del talento humano del sector público rige la Ley Orgánica del Servicio Público o también conocido por sus siglas LOSEP y, la para el sector privado el Código de Trabajo.

En los cuerpos normativos mencionados incluyendo la Constitución se encuentran latentes principios que constituyen el fundamento valorativo de las normas como: el principio fundamental de buena fe; el principio protector; el principio de irrenunciabilidad de derechos; y, el principio Indubio pro-operario, este último se resume en la siguiente frase: “en caso de duda, a favor del trabajador”

Este conjunto de normas y principios ordenados jerárquicamente conforman el derecho laboral en Ecuador, que se fundamenta en la necesidad de encontrar la mejor forma de llevar una relación laboral, pues históricamente se considera que el empleador tiene una capacidad adquisitiva mayor que la del trabajador, al cual se lo reconoce como un subordinado con menos o nada de poder con relación al patrono.

De esta última aseveración se puede deducir que no existe igualdad material entre las partes, y, esta es la razón principal por cual el derecho laboral regula esta diferencia, lo que permite al trabajador tener condiciones más equitativas para el cumplimiento de su satisfacción personal.

2.2.2. Antecedentes de la Ley de Apoyo Humanitario

En el Código de Trabajo en su artículo 47, inciso 1, existen casos que son excepcionales para las jornadas laborables y consisten en los acuerdos entre las partes laborables, donde, se daban jornadas de seis meses con opción de poder renovar por solo una vez, el tiempo mínimo de la disminución sería de treinta horas en cada semana. (Asamblea Nacional, 2012)

En los despidos, se mantenían que las liquidaciones se hacían con la última remuneración percibida hacia el trabajador, esto se lo realizaba cuando todavía no se ajustaban los horarios, para las aportaciones solo se tenía en cuenta las 8 horas normales, pero no de las que se trabajaban cuando se solicitada la reducción de la jornada de trabajo.

2.2.3. Decreto Ejecutivo No. 1017

Con la aparición y confirmación de pandemia hecho por la O.M.S. a nivel mundial, todos los países tuvieron que adoptar medidas preventivas necesarias para frenar la propagación de la nueva enfermedad llamada COVID-19. Es por eso por lo que, el gobierno ecuatoriano declaró estado de excepción mediante el Decreto Ejecutivo con número 1017 el 16 de marzo de 2020 en todo el territorio nacional. Ante todo, se dispuso el decreto para la existencia del control y

salvaguardar la salud de los ciudadanos, lo que ocurrió fue que se limitó la movilidad y el tránsito, que, en consecuencia, también se evitó la ejecución de los diferentes trabajos considerados no prioritarios por el aislamiento de manera obligatoria.

En el contenido del Decreto Ejecutivo No. 1017, que estableció el estado de excepción en todo el territorio nacional en el articulado 6 se refiere de cómo se va a desarrollar la jornada de trabajo:

1. Se procede a suspender la jornada de trabajo de manera presencial del 17 y 24 de marzo de 2020, para todos los trabajadores de los sectores públicos y privados. El Comité de Operaciones de Emergencias Nacional (COE) puede dar prorroga a los días de suspensión de labores. Con lo establecido en el Acuerdo Ministerial No. MDT2020-076 del 12 de marzo de 2020, todas las personas que conforman a los sectores públicas, sus trabajadores y personal, obligatoriamente deberán acogerse a la modalidad del teletrabajo, para lo cual las máximas autoridades institucionales organizarán las correspondientes acciones.

2. En la suspensión de la jornada de trabajo presencial, en el lapso que dure, será primordial y se mantendrá la presencialidad de los públicos básicos, tales como salud, víveres, seguridad, entre otros para combatir la propagación del virus COVID – 19. (Presidencia de la República del Ecuador, 2020)

No obstante, por la obligación que dispuso el estado ecuatoriano en limitar estos sectores, se tuvieron que tomar medidas por la paralización de los trabajos y la economía no se vea afectada, esto se dio para garantizar a los ciudadanos la salud y sus vidas. Es por eso por lo que el gobierno dispuso que las empresas, compañías e industrias que son consideradas prioritarias o de suma necesidad como son la salud, los alimentos y demás, sigan brindando los servicios que regularmente daban de forma presencial, pero debían acogerse también los medios digitales para que se puedan transportar en entregas domiciliaria estos productos de primera necesidad.

Dentro de la configuración de la jornada laboral, las partes laborables que son el empleador y el trabajador, si alguno lo necesitaba podría solicitar la reducción de las horas laborables, este debía tener permiso y la debida autorización del máximo organismo de control del sector laboral, que es el Ministerio del Trabajo, la respectiva reducción solo podría llegar hasta un mínimo de 30 horas en la semana.

Con respecto al empleador, en la reducción de las horas de trabajo, este tiene prohibido poder distribuir los dividendos en el ejercicio económico, estas horas eran recuperables una vez que haya terminado la emergencia sanitaria.

En aportaciones a la seguridad social el empleador también tenía la obligación de pagar por las ocho horas diarias de la jornada laboral, aunque se haya realizado la respectiva reducción de la jornada de trabajo. Si por la reducción de la jornada existían los despidos intempestivos, la remuneración se calculaba con la última que había percibido, eso sí, antes de haber hecho la reducción de la jornada laboral.

A causa del COVID-19, los empleadores se acogieron a la fuerza mayor para realizar cambios en la jornada laboral producto de la emergencia sanitaria, esto se daba porque el lugar donde se realizaba el trabajo estaba en peligro y el empleador tenía que acoger estas disposiciones, en los casos que se aplicó no era obligación que autorice el inspector laboral, aunque si debía de notificarlo en las 24 horas posteriores y, argumentar por qué el empleador se acogió a modificar la jornada de trabajo al empleado u obrero.

Con este Decreto Ejecutivo las compañías, empresas o industrias en los casos que no era necesario realizar el trabajo presencialmente, tenían que adoptar la modalidad el teletrabajo o, también, acogerse a lo anteriormente mencionado que es modificar o reducir la jornada laboral. El empleador tenía que elegir en que modalidad tenían que desempeñarse todos sus trabajadores, y puntualizar que eso no significaba que terminen las relaciones laborables. (Presidencia de la República del Ecuador, 2020)

2.2.4. Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077

En el contenido presentado el mismo día del 15 de marzo del 2020, que es el Acuerdo Ministerial No. MDT-2020-077, permitió modificarse los preceptos de las jornadas laborales por motivo de la emergencia causada por la pandemia del COVID-19, respetando las normas constitucionales y las normas laborables. Mas adelante este acuerdo se cambió por “Acuerdo Ministerial 077”. (Ministerio del Trabajo, 2020)

Otra de las disposiciones importantes analizadas en este trabajo investigativo está en el artículo 4, donde, establece la reducción de la jornada laboral hacia los trabajadores que tendrá una duración de 6 meses, con la opción de poder aumentar o renovar por otros 6 meses, por solo una vez más por parte del empleador, esto conforme al artículo 47, inciso 1 del Código de Trabajo.

En los artículos 5 y 6 el Acuerdo Ministerial se corrobora la modificación y suspensión de las jornadas de trabajo por el empleador, en los sectores privados de las diferentes modalidades de trabajo. El gobierno dispuso que aquellos trabajos que no sea esencial la presencialidad deberán acogerse al teletrabajo, lo cual, no será causa para terminar con la relación laboral entre empleado empleador.

Dentro de los articulados del Acuerdo Ministerial, se establece la recuperación de hasta 3 horas una vez que haya finalizado la emergencia sanitaria, también, se pondrá a disposición los sábados para recuperar la suspensión de un máximo de 4 horas, con los derechos y obligaciones que están en vigencia en las normas laborables.

En este Acuerdo Ministerial se disponía que se debe registrar los 3 tipos de modalidades presenciales en el sector laboral privado, esta aplicación debía subirla el empleador realizando el debido registro del formulario en la nueva plataforma llamado, Sistema Único de Trabajo con sus siglas “SUT”, el Director o Directora encargado de la plataforma daba la autorización de manera

electrónica y finalizaba con un comunicado del empleador por todos los medios posibles dirigida los trabajadores de sus empresas, compañía o industria.

Por último, para la terminación de las 3 modalidades por la emergencia sanitaria del sector privado laboral, la primera se culminada con los acuerdos de las partes, y, la segunda por haber finalizado la declaratoria que hizo el gobierno por la emergencia por la pandemia de COVID-19.

2.2.5. Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 080

Días después de haber presentado el Decreto Ejecutivo en conjunto con el Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 077, el 28 de marzo del mismo año presentó el Ministerio del Trabajo el Acuerdo Ministerial Nro. MDT- 2020 – 080, en el cual dentro de su contenido se establecía la implementación de directrices para el sector laboral privado, estas modificaban las jornadas laborables. (Ministerio del Trabajo, 2020)

El empleador es el encargado de administrar toda jornada laboral, para poder garantizar a este último el descanso de días seguidos. Cuando se tenía que suspender el trabajo, la recuperación eran de 12 horas, mientras que los sábados tenían que hacerlo en 8 horas. En pocas palabras, se modificó para que sea las 8 horas y en total 40 cada semana.

El objetivo de este Acuerdo Ministerial era modificar la jornada de trabajo y en prevenir la producción en las actividades económicas, con la modificación incluyen los días de fin de semana (sábado y domingo), en concordancia con los lineamientos del artículo 52 que se encuentra en el Código de Trabajo los cuales no deben de contraponer las normas del ordenamiento jurídico del territorio ecuatoriano, esto se dio para la garantizar los dos días que por ley se debe de dar al trabajador de forma consecutiva. (Ministerio del Trabajo, 2020)

Es una obligación que el empleador no debe de violentar por ser una norma que prevalece entre los decretos y acuerdos ministeriales. Las partes que conforman la actividad laboral (empleador y trabajador) en mutuo acuerdo tenían que establecer el horario laboral y la

remuneración que por ley le corresponde, que como es de conocimiento general tiene vigencia el periodo de la emergencia sanitaria provocada por la pandemia del COVID-19.

Entre las disposiciones gubernamentales del estado ecuatoriano para salvaguardar la salud, el empleo y lo más importante la vida, se tuvieron que realizar ajustes de acuerdo con los cambios que exigía la pandemia del COVID-19, también, para proteger la economía y los empleos que estaban peligrando en esa época. Con la no presencialidad los empleadores y trabajadores tenían que realizar las actividades esenciales en sus domicilios, aquellas labores que se las podía ejecutar fuera de sus sitios de trabajo en las empresas.

2.2.6. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Luego de que la Organización Mundial de la Salud declarara una pandemia mundial por Coronavirus, aparece la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en adelante (Ley Humanitaria), el cual es un proyecto de ley para contribuir a la reactivación económica impulsada por el gobierno del expresidente Lic. Lenin Moreno, considerándola de carácter urgente debido a que la crisis sanitaria afectó a todos los sectores productivos, cuya particularidad fue que no solo afectó a la economía ecuatoriana sino a nivel Mundial.

Tras la aprobación de la Ley Humanitaria, se originó un debate en el ámbito social referente a los temas que aborda la ley como la reducción de pensiones educativas, el cobro de deudas, el impedimento para subir costos de los servicios básicos y el desahucio en materia de inquilinato, ciertamente el trasfondo de esta ley tiene un sentido humanístico en pro de los ciudadanos y la reactivación económica, pero en el sector laboral es otra historia y tiene relación directa con la disparidad que hemos mencionado durante el desarrollo del tema.

En materia laboral, esta ley implementó tres figuras jurídicas las cuales merecen ser tratadas en este capítulo necesario, éstas son: para modificar las condiciones que son económicas en la relación laboral, podrá admitirse los respectivos convenios; la aparición de un

nuevo contrato a plazo fijo; y, una nueva reducción de la jornada laboral, así mismo se expidieron diversas variaciones al régimen de terminación del contrato por fuerza mayor.

La Ley Humanitaria está constituida por cinco capítulos que regirán dentro del territorio ecuatoriano, la implementación de medidas solidarias para el bienestar social, centrada en identificar prioridades de atención para custodiar el cumplimiento de derechos fundamentales.

Las áreas de la Ley Humanitaria son diversas, puesto que comprende aspectos del sistema ecuatoriano social y jurídico, es así que en su primer capítulo se estipula generalidades en el que se explica el objeto y ámbito de aplicación de la ley, en su capítulo segundo se denomina medidas solidarias para el bienestar social y, se menciona la reactivación productiva que incluye aspectos como las pensiones educativas, suspensión de desahucio en razón de inquilinato, mantenimiento de los precios de servicios básicos, prohibición de cancelación de contratos, reprogramación de seguros de vida, protección del empleo dentro del sector privado, y con ello la estabilidad laboral.

En el capítulo tercero hace referencia a las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, promoviendo la reactivación productiva respecto a remuneraciones, jornadas laborales, entre otras. En el capítulo cuarto expone un convenio preventivo excepcional y medidas para la gestión de obligaciones, y, finalmente en el capítulo quinto se plasma las disposiciones generales y las normas que reglamentan las disposiciones transitorias de la Ley Humanitaria.

Pero en este trabajo de tesis tratamos exclusivamente sobre las normas en materia laboral así que se realizará el análisis del capítulo tercero de la ley de apoyo humanitario. (Asamblea Nacional, 2020)

2.2.7. Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo

El Artículo 16 de la Ley humanitaria trata sobre los acuerdos entre las partes, con el fin de contribuir a la preservación del empleo y de la relación laboral en general, este artículo menciona

que “las partes que son el trabajador y el empleador de acuerdo mutuo, cambiar las condiciones que son de forma económicas en su relación” (Asamblea Nacional, 2020), esto siempre bajo de premisa de salvaguardar la empresa y por ende el trabajo, pero esto en la práctica es diferente, porque, el mismo artículo indica que las modificaciones no pueden afectar al salario básico o al proporcional de la jornada reducida, es decir de una u otra forma se está permitiendo una reducción en el sueldo, incluso menor al salario básico aun cuando el artículo 328 de la Constitución del Ecuador garantiza la satisfacción de las necesidades básicas mediante un salario digno.

Adicionalmente, aunque el artículo 18 de esta ley detalla las condiciones mínimas para que los acuerdos tengan validez, no especifica que deben reflejar los estados financieros o en qué condiciones debe estar la empresa, para que de alguna forma se justifique la reducción de la jornada laboral y del sueldo.

También, debemos considerar que, si las modificaciones fueron propuestas por el empleador, existió una alta probabilidad de que el trabajador estuvo en desventaja, lo cual, no permitió poder llegar a un acuerdo, no debemos olvidar que, en nuestro ordenamiento jurídico, también, contempla la figura de despido intempestivo, y, por ende, podría perder su única fuente de ingreso lo que al final más que un acuerdo, resultó ser una imposición que en poco o en nada beneficia al trabajador.

Por tanto, en este artículo se evidencia que aún en la actualidad y, en las nuevas leyes se sigue permitiendo que los trabajadores reciban órdenes maquilladas, como acuerdos mutuos que no los benefician, ignorando completamente los principios que la normativa laboral reconoce, como el principio pro-operario, porque, claramente por una parte tenemos el artículo 326 de la Constitución y por otra el artículo 16 de la Ley de Apoyo Humanitario.

El artículo 18 de la ley que tratamos en este trabajo, refleja las condiciones de validez de los acuerdos y entre sus numerales específicamente el tercero confirma que se trata de

imposiciones más no de acuerdos, porque, cuando la mayoría de los trabajadores acepten y suscriban un acuerdo, se obligó a aquellos trabajadores que no estuvieron de acuerdo con las nuevas condiciones a que las acepten.

Esta ley incorporó en el artículo 19, la modalidad de un contrato especial emergente el cual, tampoco, garantiza el pleno goce de los beneficios que por ley le corresponde a un trabajador, de acuerdo con el Código del Trabajo.

El artículo 20 de la Ley Humanitaria, configura la reducción de la jornada laboral por fuerza mayor o caso fortuito y, por consiguiente, la disminución del sueldo, porque, la ley se enfoca en evitar que las empresas pasen por crisis que puedan llevarlos a la quiebra, o que sufran considerables pérdidas, pero en efecto esto le corresponde a las empresas no a los trabajadores, y en este artículo una vez más se observa la contraposición de normas con el artículo 328 de la Constitución, no es factible que una ley que ha sido implementada para contribuir a la reactivación económica, perjudique los derechos de los trabajadores.

Donde se aprecia otra afectación a los derechos de los trabajadores reconocidos en el Código de Trabajo y la Constitución es en el artículo 21, en la cual existe una continua contraposición de normas de mayor jerarquía e incluso con artículos de la misma ley, pues en este caso, el artículo permite la imposición de vacaciones de forma unilateral a los trabajadores, cuando la ley impone acuerdos mutuos para cambiar las condiciones laborales de los mismos.

El artículo 22 y 23 trata sobre el seguro de desempleo y, fija los requisitos que los trabajadores deben cumplir para acogerse a tal seguro. El artículo 24 sugiere priorizar a las personas locales o servicios nacionales para las contrataciones lo que nos parece una buena forma de garantizar el trabajo a los ecuatorianos.

Con respecto al controversial artículo 25 de la ley, el cual determina estabilidad laboral a las personas profesionales sanitarios que estaban con un contrato de forma ocasional que

prestaron servicios en el lapso que duró la emergencia sanitaria, a ellos, se le otorgará nombramiento definitivo a modo de recompensa por su labor durante la crisis por Covid-19. (Asamblea Nacional, 2020)

Esta ley es producto de una situación emergente, pero no por esto debe contener artículos o disposiciones que traten de subsanar las fallas que en el sistema laboral se evidenciaron producto de la pandemia, que finalmente permiten colocar al trabajador en situaciones de indefensión. Como ya hemos dicho la Ley de Apoyo Humanitario, tiene un fondo potencialmente bueno en la búsqueda de la superación económica tras la pandemia mundial, pero hay muchas inconsistencias y atropellos hacia los derechos y principios reconocidos para el trabajador en la normativa laboral ecuatoriana, que ciertamente afectan a lo que el principio pro-operario determina.

Finalmente, es indispensable tratar sobre la disposición interpretativa, presente en la Ley Humanitaria sobre el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo, que es en realidad uno de los puntos más relevantes de la ley, donde, se tratan las causas para la terminación de los contratos individuales. Esta disposición interpretativa indica que la terminación del contrato por caso fortuito o fuerza mayor debe estar ligado al cese total las actividades económicas de la empresa, siempre y cuando no sea posible el desarrollo del trabajo por medios alternativos o virtuales.

En las normas, el término de “fuerza mayor” debe estar acompañado de una serie de situaciones que lo delimiten para su interpretación, pues el termino en general tiene un amplio alcance, que de otra forma puede llegar a permitir vulneraciones a los derechos como se aprecia en este artículo, ya que tratamos sobre el cese de una empresa, pero no especifica si se trata de un cese definitivo o temporal, este vacío legal bien pudiera provocar despidos masivos o que la empresa continúe con sus actividades. (Asamblea Nacional, 2020)

2.3. Principio pro-operario

2.3.1. Etimología del Principio pro-operario

El término “pro” nace del latín tardío, dialecto que se hablaba en las provincias del imperio romano, haciendo referencia a algo que proporcione ventaja o que esté a favor y, “Operario” proviene del latín “operario” que se traduce al español como operario o trabajador.

Entonces la locución “pro-operario” se trata de un principio jurídico fundamental del derecho laboral, que como impone su origen etimológico, favorece al trabajador, se la imputa cuando una norma causa indecisión al momento de aplicarla, el juzgador deberá interpretarla en pro del trabajador.

2.3.2. Concepto

El principio pro-operario según Alejandra Moglia, “es un principio de carácter interpretativo que obliga al encargado de impartir justicia a la elección de manera objetiva a los sentidos que se le debe de dar a la norma, donde tiene que existir la favorabilidad hacia el trabajador. Este principio produce una interpretación teleológica de la norma, ya que toma en cuenta su finalidad que, como cualquier norma del Derecho Laboral, consiste en la tutela del obrero” (Cardenas Bustos & Moglia Contreras, 2008)

Para la Abg. Mayra Daqui el principio pro-operario funciona frente a controversias normativas y, en su trabajo investigativo establece: entre la aplicabilidad entre dos leyes, normas que se debe de interpretar a un trabajador ya sea de forma general o específica, se dispondrá que la normativa será más favorable hacia el o los trabajadores. Si existe el caso cuando se tenga que aplicar dos leyes que se encuentran en las leyes laborables, prevalecerá la considerada garantista al trabajador.” (Daqui Carranza, 2015)

De esta última conceptualización encontramos tres concepciones de este principio y, así mismo, la doctrina jurídica afirma que existen tres formas de aplicar el principio pro-operario: La

primera y la más común es considerar al principio como la regla “in dubio pro-operario”, la cual se aplica ante la existencia de una sola norma sujeta a varias interpretaciones. De esta forma se le proporciona al juzgador una especie de orientación, sobre la decisión que deba tomar sin perjudicar al trabajador, buscando la solución más favorable entre los varios sentidos que pueda tener una norma.

La segunda concepción reconoce la existencia de más de una norma aplicable para un caso concreto y, ante la duda sobre cual implementar, se debe aplicar la que sea más favorable para el trabajador. Ahora bien, debemos tener en cuenta que nuestro sistema normativo cuenta con una estructura Kelseniana, es decir jerárquica y, aun así, esta forma de aplicar el principio pro-operario permite que se aplique la norma más favorable sin perjuicio de una norma superior.

Por último, está la regla de la condición más beneficiosa, esto implica que, ante la entrada en vigencia de una nueva ley en materia laboral, esta no puede modificar las condiciones del trabajador de modo que lo desfavorezca, por lo cual se debe respetar la condición que permite la norma anterior siempre y cuando sea más conveniente.

El sistema de normas en el Ecuador consagra el principio pro-operario desde su carta magna, con el fin de proteger los derechos del trabajador cuando exista un riesgo de vulneración, sobre todo por la existencia de disparidad entre los sujetos que intervienen en la relación laboral.

En la actual Constitución del Ecuador en el numeral tres del artículo 326, y, en el Código de Trabajo en su artículo 7, se consagra este principio, es decir, dos normas de diferente jerarquía contienen el mismo principio y, contienen normas de materia laboral, por lo cual, se infiere que nuestro ordenamiento jurídico adopta la última concepción de este principio, permitiendo que una norma inferior se aplique en vez de una de mayor rango cuando esta sea favorable para el trabajador.

2.3.3. Breve reseña histórica del principio pro-operario.

Con la Revolución Francesa tuvo fin la edad moderna dando paso a la edad contemporánea, y en el corazón del siglo XVII, apareció el Liberalismo que económicamente era representado por la ley de oferta y demanda, junto con el concepto del valor de las cosas; mientras que, en el campo político, el Liberalismo se impone bajo el principio de la independencia y la igualdad reafirmando los derechos fundamentales del individuo en sí.

A la par con la edad contemporánea, se produjo la Revolución Industrial que significó la migración desde los pueblos hacia la ciudad, provocando una gran concentración de personas, y, a la vez cambiando el estilo de vida que hasta ese momento se llevó.

Estos agentes de cambio en las condiciones sociales permitieron evidenciar las desigualdades que existían en la sociedad, sobre todo en el ámbito laboral, se infería que ser trabajador colocaba a las personas en una posición de indefensión frente al patrono, porque, el poseía el poder económico y, en esa época no existía una forma adecuada de organización en la sociedad, mucho menos habría una regulación en las relaciones laborales, las condiciones de salubridad eran insostenibles y, poco a poco la salud de los trabajadores se vio afectada.

Es así como, para esta etapa de la historia, los trabajadores empezaron a levantar su voz, mediante protestas exigiendo respeto y mejores condiciones laborales, considerando que la realidad de ese entonces no es la misma de la que vivían en los pueblos.

En el siglo XIX y con el fin de la primera guerra mundial, se firmó el tratado de Versalles que dio paso a la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este organismo especializado estableció derechos y principios básicos con el fin de mitigar la desigualdad y, garantizar un trabajo digno para la clase obrera.

Aún sin la noción de un “derecho al trabajo” no se daba, sin embargo, gracias a las exigencias de los trabajadores y la fundación de la OIT surgieron las primeras regulaciones, con

respecto a la seguridad, las jornadas laborales y el trabajo para mujeres y niños, con matices protectorios que caracterizan el derecho laboral en la actualidad, este proceso de desarrollo en la normativa laboral durante los siglos XIX y XX, desemboca en la constitucionalización del Derecho Laboral.

Sergio Gamonal afirma que “la principal característica del derecho laboral ha sido su finalidad protectora de la parte débil de la relación laboral, el trabajador o trabajadora” y esta es justamente la esencia del nacimiento del principio protector. (Gamonal , 2007)

Por todo lo expuesto y a consecuencia de las desigualdades sociales que sufrieron los ciudadanos, se tiene la primera noción del principio protectorio que implica favorecer al trabajador en caso de ambigüedad en las normas, buscando equidad entre las partes intervinientes en la relación laboral.

Después de estos planteamientos aparece el principio *In dubio pro-operario*, como una de las formas de concreción del principio protectorio, en este último siglo y a consecuencia del desarrollo doctrinario que han sufrido los Principios Generales del Derecho del Trabajo, se empezó a realizar los ejercicios de interpretación en los casos de materia laboral bajo el principio *In dubio pro-operario*.

El tratadista peruano Jorge Nieves manifiesta que “El principio debe emplearse por el juez, toda vez que el significado de las palabras utilizadas por la norma arroje diversos sentidos” (Neves, 2003), y, al igual que este autor existen varios estudiosos del derecho que se inclinan a la teoría de la condición más beneficiosa, buscado siempre la forma más humanística posible para resolver controversias entre normas en casos de duda, sin que esta perjudique a cualquiera de las partes o al juicio de valor que el juez tenga.

En concreto el principio *in dubio pro-operario*, permite proteger integralmente a los trabajadores de las condiciones laborales injustas, de las cláusulas contractuales injustificadas y

de los reajustes que puedan sufrir sus circunstancias en el entorno del trabajo, mediante, la orientación interpretativa que le proporciona al juzgador.

2.3.4. El principio Pro-operario en la legislación ecuatoriana.

Dada la disparidad que existe entre el empleador y el trabajador, y la necesidad de que un cuerpo normativo regule específicamente las diversas situaciones que acarrea la relación laboral, en conjunto con las necesidades de la sociedad, se crea la legislación laboral.

De acuerdo con la normativa ecuatoriana el estado tiene la obligación de garantizar el derecho al trabajo mediante la implementación de mecanismos, que contribuyan a la protección del trabajador individualmente y en conjunto con la sociedad, considerando que es la base principal del sistema de trabajo, aunque si se dan cambios en su condición laboral sufriría de estabilidad laboral.

Por tanto, el principio pro-operario es considerado uno de los principios fundamentales del derecho laboral y, cumple la función compensar la disparidad material con protección jurídica hacia el trabajador.

2.3.5. Convención Americana sobre Derechos Humanos

Con el fin de enriquecer la comprensión de este principio, es importante conocer cuál es su materialización en la normativa ecuatoriana, por cuanto hemos considerado necesario mencionar los convenios internacionales que tengan implícita o explícitamente el principio pro-operario entre sus líneas.

El convenio que se tratará es el Pacto de San José o Convención Americana sobre Derechos Humanos que fue suscrita el 22 de noviembre de 1969, forjando uno de los pilares para los derechos humanos, pues los Estados que se hayan suscrito o adherido a este convenio, tienen, el compromiso de respetar los derechos y principios en la convención sin perjuicio alguno. (Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), 1969)

Ecuador ratificó su participación en este convenio el 12 de agosto de 1977, y, tanto la legislación ecuatoriana como la de los otros países miembros, están comprometidos a respetar los derechos de los trabajadores buscando equidad y, brindando protección en la relación jurídico laboral.

La convención cuenta con un carácter proteccionista respecto al trabajador y, su labor bajo una relación de dependencia, por esto, los juzgadores de los países que se han suscrito al Pacto de San José pueden buscar orientación en sus preceptos para así tutelar los derechos de los trabajadores.

2.3.6. Constitución de la República del Ecuador

Dada la naturaleza garantista de la Constitución ecuatoriana del 2008, el derecho al trabajo se manifiesta entre sus artículos reafirmando lo pactado en sus convenios internacionales. Para empezar el artículo 33 reconoce al trabajo no solo como un derecho, sino, como un medio de realización personal y de libre elección, además, en el artículo 225 aparece como una garantía que debe proporcionar el Estado, es este mismo artículo se reconocen todas modalidades de trabajo en el cual el trabajador es el actor social productivo.

En la Constitución, no está explícitamente la denominación “Pro-Operario”, pero, si encontramos su definición entre los principios que constituyen el sustento del derecho al trabajo. En el numeral 3 del artículo 326 de la carta magna, se menciona lo siguiente: En los casos que aparezca la duda entre disposiciones legales y normativas en el sector laboral, los trabajadores gozaran de cuál es la más favorable.” (Asamblea Nacional , 2008)

La identificación del principio pro-operario en la cúpula de las normas de jurisdicción nacional, confirma que todo el ordenamiento jurídico debe regirse por los preceptos establecidos en esta, aunque, consideramos que la Constitución concibe el concepto de “Pro-Operario” más que un principio, como una regla interpretativa en un juicio de valor.

El derecho al trabajo otorga protección al trabajador, mediante las normas que restringen la potestad unilateral, que tiene el empleador de fijar las condiciones a las que el trabajador se debe acoger, es esta la razón, por la que, mucho se habla del amparo excesivo que tienen las normas para con los trabajadores, pero esta manifestación no hace más que confirmar la incomodidad, que una de las partes de la relación laboral puede llegar a tener a consecuencia de esta restricción, sin duda alguna esta ideología gira entorno al empleador.

Ahora lo dicho anteriormente, está ligado específicamente al trabajador, pero individualmente, si lo consideramos en un plano colectivo, el carácter protector de las normas se materializa, mediante, el derecho a formar sindicatos para negociar la situación laboral o incluso protestar colectivamente.

2.3.7. Código del Trabajo

Los cuerpos normativos deben ceñir sus bases conforme a las garantías que la Constitución ecuatoriana le otorga a las personas, en este caso el principio pro-operario es destinado para el ámbito laboral, por tanto, la normativa referente al trabajo de igual forma debe mantener la esencia protectora que proporciona la carta magna.

El ámbito de aplicación de esta investigación es el sector privado laboral, de forma que es imprescindible tratar sobre el Código de Trabajo, que es el cuerpo normativo que precisamente regula las relaciones jurídico-laborales de este sector, es así, como este código concentra la esencia del principio en el artículo número 7, detallando lo siguiente “En el ámbito laboral, cuando aparezca una contraposición entre normativas legales, los administradores de justicias dispondrá de aquella que tenga más peso y sea más favorable hacia la persona que es la trabajadora.” (Asamblea Nacional, 2012)

Mediante este artículo se busca proporcionar directrices al juzgador, que le permitan resolver en pro del trabajador y de forma más equitativa, sin que esto implique vulnerar los

derechos a los que está sujeto el empleador, recordando que esto se aplicaría solo en caso de existir un conflicto, entre normas o una norma tenga varios sentidos de interpretación.

Según la teoría de Américo Plá, sobre el principio pro-operario, este no es más que una regla del principio protector que en el derecho común busca igualdad entre las partes, pero en material laboral cambia su enfoque, y se direcciona a buscar la conveniencia del trabajador, considerándolo la parte débil de la relación jurídica laboral, por tanto, merecedor de protección ante la ley, que lo reafirma mediante el artículo 7 del Código de Trabajo. (Asamblea Nacional, 2012)

2.4. Derecho Comparado

2.4.1. Colombia

En el país vecino de Colombia el 15 de marzo del año 2020 publicó el Decreto N°026-2020, en su contenido se implementó la nueva modalidad laboral, en su artículo 16 establecía el trabajo de forma remota con la obligación del cambio y, que tenía que realizarla por parte del empleador y el trabajador. Para salvaguardar el bienestar y la salud de los trabajadores del sector privado de trabajo, para apaciguar los contagios que por esas fechas aumentaban considerablemente. (Presidente de la República de Colombia, 2020)

En los artículos siguientes del Decreto, se estableció que el empleador tenía la obligación de indicar cuales eran los trabajadores que son considerados como el grupo vulnerable. Esto quiere decir por los trabajadores que sufrían de alguna discapacidad, o tenía alguna enfermedad que limita sus actividades como, por ejemplo, la diabetes, enfermedades cardiovasculares, cáncer y demás, por la simple razón que son los más propensos a afectarles el nuevo virus del COVID-19.

Cuando el empleador tenga conocimiento de aquellos trabajadores, debía de implementar la nueva modalidad, para que, ellos ejecuten el trabajo en forma remota, otorgándole una licencia considerada de goce con el fin de que su salud sea priorizada.

Esta circular que fue emitida por la máxima entidad laboral que es el Ministerio de Trabajo, se establecieron las opciones que los empleadores tenían que adoptar, como la flexibilidad y jornada laboral, trabajar en casa, permisos, vacaciones que podrían ser anticipadas y debían, también, tener flexibilidad con las remuneraciones pertinentes, así sea que no se prestara los servicios por parte del trabajador a causa de la emergencia sanitaria.

El gobierno colombiano dispuso estas medidas para que no recayera la economía, proteger los trabajos y también para no perjudicar al empleador. En la jornada de trabajo presento preceptos similares en comparación con la Ley de Apoyo Humanitario, el empleador y trabajador debían pactar el nuevo horario laboral, uno de los beneficios principales para preservar el trabajo.

Para el cumplimiento de lo expuesto se emite el Decreto Supremo No. 010-2020-TR, donde, se obligaba a respetar los establecido en ese contenido, la jornada diaria estaba prohibido que fuera más de 8 horas y que no exceda los 6 días semanalmente. Con esto el empleador no podría vulnerar y aprovecharse de la situación, porque, el decreto garantiza que no se vulneren los derechos del trabajador con respecto a las jornadas laborables.

2.4.2. Chile

El día 6 del mes de abril del 2020 el gobierno de Chile publicó la establecida ley con No. 21227, con el objetivo de indicar las medidas causadas por la reciente pandemia del COVID-19, entre su contenido más importante está el de la suspensión temporal de los contratos de trabajos, por motivo de la emergencia, estipulado en el artículo 5 de la ley. Si su actividad cotidiana de trabajo está siendo afectada, los empleadores y trabajadores podrán suspender estas actividades, las cuales pueden ser elegidas entre la totalidad y parcialidad.

Esto se dio como prevención en el caso que el empleador no pueda remunerar a sus trabajadores, por no tener suficientes ingresos para hacerlo, además, que garantiza a los

trabajadores a conservar su puesto laboral, los cuales, tienen el derecho de volver a tomar sus actividades de trabajos cuando haya acabado la disposición del gobierno chileno.

En el articulado 7 de la ley se encuentra el acuerdo entre las dos partes involucradas del sector laboral (empleador y trabajador), en éste se fijó la reducción de la jornada laboral, con la obligación de garantizar los derechos del trabajador. La jornada laboral se había determinado que solo se podría reducir hasta la mitad, y en consecuencia el salario también se tendría que rebajar. También, el empleador tenía prohibido contratar a nuevos trabajadores para que realicen estas actividades, que ya fueron reducidas y acordadas con el objetivo de garantizar la conservación de los puestos de trabajo.

Para finalizar, el gobierno de Chile con el objetivo de que todos los trabajadores gocen de los derechos establecidos en la ley, se dispuso la opción llamado seguro de desempleo. Esto establece que los trabajadores que no dispongan o estén impedidos de realizar su jornada laboral podrán acceder a la ayuda financiera, lo cual está establecido en el artículo 1 de la ley No. 21227. (Ministerio del Trabajo y Previsión Social., 2020)

2.4.3. Venezuela

En el país venezolano se tuvieron que acoger a la recomendación de frenar a la pandemia en el sector laboral, por lo consiguiente, presento el decreto de Estado de Alarma, y se suspendieron las actividades de trabajos excepto las que eran consideradas de primera necesidad y las de servicios importantes.

A pesar de las restricciones en el país, el gobierno garantizo todos los derechos y obligaciones durante la emergencia de la pandemia del COVID-19, como las remuneraciones del trabajador, las afiliaciones al seguro social, y, demás que formaban parte del derecho laboral. Para salvaguardar estos derechos y obligaciones se activaron protocolos de seguridad para la

emergencia sanitaria. No existió el consentimiento con respecto a la reducción de los horarios de trabajo y estos debían estar bajo condiciones establecidas. (Moya Goitte, 2020)

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño de la investigación

El estudio involucra al investigador para que recolecte información a través de los diferentes métodos de investigación que existen de acuerdo con el tema de estudio, con el fin de demostrar la hipótesis propuesta. Este procedimiento se utiliza para crear conocimiento en las áreas de estudio, por lo que, depende del enfoque, el método, técnica o instrumento a aplicar. El estudio en cuestión se centra en el contexto del derecho, por lo tanto, es una investigación judicial, referente a esto, el sistema la delimita como “una diligencia esencial para encontrar soluciones a problemas jurídicos o para dar esclarecimientos que posibiliten el conocimiento de la ciencia del derecho” (Armijos, 2021, pág. 44)

Para la presente investigación “se aplicará el enfoque cualitativo, porque, nos permitirá el estudio de las características y normas referentes a los problemas cotidianos de los trabajadores y, también, de los derivados por la crisis sanitaria producto del COVID-19 en nuestro país” (Armijos, 2021, pág. 55). Se enfocará en la interpretación y descripción con respecto al tema de derecho escogido, estudiando el contorno humano donde se desarrolló, utilizando métodos que nos permitan tener diferentes puntos de vistas y opiniones, de acuerdo con, el contexto jurídico e información que aporte a la ciencia jurídica.

La finalidad del estudio está en el análisis de la Constitución, Ley de Apoyo Humanitario, y Código del Trabajo, con respecto a los artículos que tienen relación con las medidas para Apoyar la Sostenibilidad del Empleo y el principio In Dubio Pro Operario, con la finalidad de comprobar si se aplicaron los derechos constitucionales de las personas implicadas. Por ello, se utilizaron

métodos de recolección de información: entrevistas; fuentes bibliográficas; portales de comunicación; encuestas; y, la utilización de fuentes confiables del derecho como: Doctrina; jurisprudencia; y, la ley.

3.2. Métodos de la investigación

3.2.1. Método histórico-lógico

Se emplea frecuentemente en el derecho este método histórico-lógico, con el cual se procura investigar el avance de las normas, para que el legislador lo comprenda desde su creación, como ha evolucionado de acuerdo con el adelanto de la sociedad y, por último, su actual incidencia. Nos permite conocer el origen y progreso de normas e instituciones jurídicas, enfatizar los nuevos procedimientos procesales, entender la institución del sistema jurídico, comprender el argumento de evoluciones jurídicas que están antecedidas de movimientos subversivos, determinar las evoluciones textuales en una teoría o concepto, resaltar la sucesión de un cambio socio-jurídico. (Mendoza & Vélez, 2022)

Sin embargo, se tiene que enfatizar que no solo se aplica en el argumento histórico del fenómeno investigado, también, abarca el estudio de los factores que inciden en el transcurso del progreso de la norma, en este marco media la lógica, para implicar la argumentación aplicada en los diversos períodos de la norma. Con respecto a lo mencionado, se aplica el método histórico-lógico para estudiar el argumento social que incidió en los legisladores, cuando se creó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para mitigar la crisis sanitaria producto del COVID-19, enfocándose en los artículos referentes a las medidas para Apoyar la Sostenibilidad del Empleo y el principio In Dubio Pro Operario, los cuales resultaron ser un mecanismo para reconocer el esfuerzo de los trabajadores, originando reglamentos que permitieron conseguir la estabilidad laboral a los servidores públicos de salud, que laboraron en primera línea en el transcurso de la emergencia sanitaria, hasta que se declaró la inconstitucionalidad dictada por la Corte Constitucional del Ecuador. También, a través del razonamiento lógico, se pretende comprender

las situaciones teóricas y fácticas que influyeron en el dictamen de la Corte Constitucional, y el efecto que antecedió.

3.2.2. Método de derecho comparado

Con respecto a trabajos relacionados al área del derecho, es esencial emplear el método de derecho comparado, el mismo que nos permitirá tener un mejor punto de vista de cómo avanza el objeto de estudio de acuerdo con otra norma, lo que nos permitirá conocer las características propias, semejanzas, contrastes y ámbito de acción o, también, “Posibilita comparar dos normas jurídicas que pertenecen al mismo dominio: procesos, instituciones, reglas, conceptos, lo que nos permitirá descubrir modelos exitosos, instaurar clasificaciones, hallar tendencias y destacar diferencias y semejanzas” (Mendoza & Vélez, 2022).

Utilizar este método nos permitirá visualizar con más objetividad la normativa, con lo cual se podría diseñar soluciones coherentes con la problemática. Sin embargo, con respecto al derecho comparado, no solo abarca a la normativa, también, incumbe a lo jurídico, lo que nos permitirá tener un campo interno y externo ampliado. Con respecto al primer caso es a nivel nacional las normas se administran en un mismo ordenamiento jurídico, y, para el segundo caso es a nivel internacional, en este caso la comparación de normas se administra con ordenamientos jurídicos diferentes.

3.3. Técnicas de investigación

3.3.1. Encuesta

La encuesta, es una técnica de estudio que nos permite comprender de manera objetiva, los ambientes sociales y el rechazo o aceptación que se obtenga concerniente a un tema específico; “producto de uso frecuente y propagación, la encuesta es la técnica más apropiada para realizar el análisis crítico jurídico (Viera, 2021, pág. 39). La base legal que genera el análisis de la Ley Humanitaria y del principio In Dubio Pro Operario, tienen un fin social, y, para comprobar

en la presente investigación se tomará en consideración la opinión producto de sus experiencias de abogados, médicos y trabajadores, porque, son las personas idóneas para expresar razonamientos con respecto a las normativas en estudio. Consta de diez preguntas de tipo cerrada la encuesta ejecutada, las que nos permitieron tener respuestas definidas que manifiestan la posición de cada entrevistado con respecto al tema planteado, antecedente y problemática en el presente estudio.

3.3.2. Entrevista

La técnica de investigación denominada entrevista está orientada a suministrar información esencial que contribuya y sostenga la objetividad de un problema. La entrevista por el hecho de ser verbal permite ahondar y dilucidar dudas que surjan en el transcurso del estudio, por lo que, los entrevistados tiene que ser personas afines y relacionadas con el área de estudio. Esta técnica es uno de los instrumentos cuya finalidad es obtener información, no obstante, dada su flexibilidad se puede acceder a datos más relevantes y detallados, muchos de los cuales tanto el entrevistado como el entrevistador no contaban con ellos, porque, se adecua al argumento y a las particularidades del entrevistado. (Álvarez, 2002)

Dentro de la clasificación más habitual de la técnica denominada entrevista se tiene: las estructuradas; las semiestructuradas; y, las no estructuradas. Por lo que, de acuerdo con la finalidad de las preguntas, se diseñaron entrevistas semiestructuradas, lo que conllevo que las preguntas sean elaboradas con anticipación para los entrevistados, con la finalidad de lograr alcanzar el criterio profesional de cada uno de los entrevistados con respecto a su campo laboral.

3.3.3. Bibliografía

El estudio jurídico demanda utilizar la jurisprudencia y doctrina para sustentar lo fundamentado en la investigación, las cuales se las aplica mediante el estudio documental o bibliográfico, para averiguar y recopilar información de diversos países, fuentes y autores, ideas y

conceptos para poder explicar una tesis de investigación. “Por consiguiente, la información y documentación bibliográfica como recurso, será utilizado de la manera más conveniente para los intereses de acuerdo con el proceso de investigación, y, la técnica de recolectar información antes de plantear la hipótesis de un estudio jurídico” (Álvarez, 2002)

3.4. Población

Definir un segmento de encuestados permite sostener una tesis enfocada en el análisis social, de manera que, las deducciones conseguidas provengan de los stakeholders, a los cuales les está o les ha afectado la problemática propuesta, esto es, a las personas naturales o jurídicas que posean conocimiento de causa y, tengan como dar un aporte con su opinión producto de su involucramiento directo. La encuesta centra su objetivo en conocer el criterio de los especialistas que trabajan directamente con los afectados, por el incumplimiento de la Ley de Apoyo Humanitario y el Principio In Dubio Pro Operario, por lo qué, se ha seleccionado a un grupo reducido comprendidos entre abogados, fiscales e inspectores que tengan conocimiento del Derecho de Trabajo, que estuvieron involucrados en casos similares a despidos, reducciones de horas, sueldos y salarios. y, a ciudadanos mayores de 18 años pertenecientes a la Población Económicamente Activa (PEA), en la ciudad de Guayaquil.

3.4.1. Muestra

Con la finalidad de tener una muestra con base en la población, se aplicó la técnica de muestreo con el objetivo de obtener información precisa de los encuestados. Para lo cual, se ha seleccionado encuestar a trescientas (300) personas y entrevistar a 3 (tres) expertos.

CAPITULO IV

4. ANÁLISIS DE RESULTADOS

El análisis de resultados delimita directrices demostrativas con respecto a la estadística. El marco teórico sirve de apoyo para interpretar los resultados, con los que se puede desarrollar la hipótesis, conclusiones y recomendaciones, Por lo tanto, se procederá a detallar los resultados obtenidos de las entrevistas y encuestas.

4.1. Entrevistas

Entrevista N°1

Entrevistado: Abg. Kleber Suarez Galarza

Donde ha laborado: Municipio de Santa Elena como Analista Jurídico; Gobernación de Santa Elena como Secretario de Comisaría

Años de experiencia: 15 años

Donde labora en la actualidad: Secretario de la Fiscalía Multicompetente Numero Dos de Salinas

Títulos: Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

Preguntas:

1. ¿Qué opina sobre la Ley de Apoyo Humanitario?

La ley ahonda muchos temas de interés a la ciudadanía, y es la parte laboral, donde, la Ley Humanitaria establece los preceptos, en la cual existe más ayuda al empleador que al trabajador, en este sentido este último no tiene la facultad de no estar de acuerdo con las disposiciones de la Ley, causando inestabilidad más que hacia los que recién empiecen a laborar.

2. ¿Existe vulneración de derechos hacia los trabajadores del sector laboral, cuando se aplica esta nueva ley?

Considero que, esta Ley de Apoyo Humanitario si ha vulnerado algunos derechos laborables y ha perjudicado a los trabajadores beneficiando al empleador, como por ejemplos la reducción de las remuneraciones que percibe el trabajador, a causa de la misma reducción de la jornada de trabajo lo que se contrapone con el Código de Trabajo, porque, si se reducen el salario se considerará como un despido intempestivo.

3. ¿Con respecto a la Ley de Apoyo Humanitario versus el principio In Dubio pro-operario, cree Ud. que existen más desventajas que ventajas hacia el trabajador?

Sí, hay más desventajas que ventajas para el trabajador beneficiando exclusivamente al empleador en esta Ley de Apoyo Humanitario, ya que el principio pro-operario debe de favorecer en caso de la existencia de dudas entre las normas del ordenamiento jurídico.

4. ¿La Ley de Apoyo Humanitario de manera general, ayudó a los trabajadores?

No ayudó a los trabajadores, ellos se sintieron vulnerados cuando comenzó a regir esta ley en junio del 2020.

5. ¿Se debe analizar a profundidad los principios que establecen la Constitución, cuando se expide una nueva Ley como en el caso de la Ley de Apoyo Humanitario?

Toda Ley que esté en la instancia de proyecto siempre se deberá de verificar, analizar y redactar con bases suficientes de todas las leyes vigentes en un estado, las cuales son de carácter obligatorio que se las adecue con los derechos, garantías y principios que se encuentran en la Constitución y en los instrumentos internacionales.

Análisis de la entrevista

Respecto a la entrevista realizada hacia el experto este considera que la Ley de Apoyo Humanitario, vulneró los derechos de los trabajadores perjudicándolos y causando inestabilidad en las empresas o compañías, además, es menester indicar que existe una contraposición entre la Ley con el principio pro-operario, porque, no existe beneficio hacia los trabajadores a pesar de que el principio se encuentra establecido como norma constitucional.

Entrevista N°2

Entrevistada: Abg. María Auxiliadora Quiroz Díaz

Donde ha laborado: Ministerio de Desarrollo Urbano y Vivienda en la Coordinación Jurídica, libre ejercicio de la profesión, Consejo de Defensoría Numero Dos de Salinas

Años de experiencia: 15 años

Donde labora en la actualidad: Libre ejercicio de la profesión

Títulos: Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador d ella universidad de Guayaquil

Preguntas:

1. *¿Qué opina sobre la Ley de Apoyo Humanitario?*

Existen áreas que realmente se vieron beneficiadas por esta ley.

2. *¿Existe vulneración de derechos hacia los trabajadores del sector laboral, cuando se aplica esta nueva ley?*

Si porque se redujo la jornada laboral, se supone que se hizo para que no fuese utilizada por los empresarios para reducir la jornada, salario y para evitar despidos.

3. *¿Con respecto a la Ley de Apoyo Humanitario versus el principio In Dubio pro-operario, cree usted, que existen más desventajas que ventajas hacia el trabajador?*

Siempre han existido desventajas por estar bajo una relación de dependencia, ahora la ley trata de brindar estabilidad a las empresas y por ende a los trabajadores, pero se ha mal utilizado la norma, porque, en la práctica se cometieron abusos y la estabilidad es a costas de los trabajadores. Considero que los derechos de los trabajadores no pueden ser menoscabados.

4. *¿La Ley de Apoyo Humanitario de manera general, ayudó a los trabajadores?*

Si, para no estar completamente desvinculados de los trabajos por la pandemia muchas empresas se acogieron a esta ley, y aunque si ayudó otros hicieron un mal uso.

5. *¿Se debe analizar a profundidad los principios que establecen la Constitución, cuando se expide una nueva ley como en el caso de la Ley de Apoyo Humanitario?*

Es fundamental partir desde los principios que dirigen las diferentes áreas del derecho y de los derechos adquiridos, no deben ser menoscabados ni en la normativa actual ni en las nuevas leyes.

Análisis de la entrevista

Para la Abg. María Quiroz la Ley de apoyo humanitario, constituye una excelente iniciativa para la preservación de la estabilidad laboral, pero existe un uso inadecuado que a la vez permite vulnerar los derechos protegidos por la Constitución, lo idóneo aquí sería la interpretación de la normativa sea en pro del trabajador y no en pro de la empresa perjudicando al empleado u obrero.

Entrevista N°3

Entrevistado: Abg. Christopher Osorio Bajaña

Donde ha laborado: Notaria Sexta de Guayaquil

Años de experiencia: 5 años

Donde labora en la actualidad: Libre ejercicio de la profesión consejo de la judicatura.

Títulos: Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador

Preguntas:

1. ¿Qué opina sobre la Ley de Apoyo Humanitario?

Considero que se trata de una ley con una muy buena iniciativa que busca ayudar a mitigar los efectos post pandemia, también, considero que debe mejorar el rango interpretativo de la norma, porque, se presta para varias interpretaciones que no siempre serán las correctas.

2. ¿Existe vulneración de derechos hacia los trabajadores del sector laboral, cuando se aplica esta nueva ley?

Justamente esa es el área donde más se evidencian las carencias interpretativas de la ley, porque, por un lado tenemos a los empresarios queriendo cuidar su patrimonio y, por otra los trabajadores queriendo cuidar su trabajo, no hay un punto medio donde ninguna de las partes se vea afectada, se trató de dar una correcta interpretación del artículo del código de trabajo que

trata sobre los despidos en caso fortuito, pero no hay mucha diferencia y aún falta delimitar el alcance que tienen ciertas disposiciones.

3. *¿Con respecto a la Ley de Apoyo Humanitario versus el principio In Dubio pro-operario, cree usted, que existen más desventajas que ventajas hacia el trabajador?*

Considerando que el principio pro-operario legisla a favor del trabajador, las disposiciones de la ley si afectan a los derechos de los trabajadores, porque, el articulado contempla decisiones unilaterales por parte del empleador y como consecuencia observamos las desventajas que existen para el trabajador.

4. *¿La Ley de Apoyo Humanitario de manera general, ayudó a los trabajadores?*

Considero que no, ayudó a los empresarios a conservar sus patrimonios, pero a los trabajadores muy poco, más bien la decisión de mantener o no la relación laboral quedó a la voluntad del empresario.

5. *¿Se debe analizar a profundidad los principios que establecen la Constitución, cuando se expide una nueva ley como en el caso de la Ley de Apoyo Humanitario?*

En cualquier norma se debe aplicar los principios y derechos constitucionalmente reconocidos.

Análisis de la entrevista

Para el abogado Cristopher Osorio, es imprescindible la delimitación del alcance de la norma y, la especificación de las situaciones en las cuales puede suscitarse un cambio en las condiciones laborales ya sea unilateralmente como de mutuo acuerdo, aunque, si la ley tiene como precepto fundamental ayudar a todos para reactivarse económicamente no debería existir las decisiones unilaterales

4.2. Resultados de las encuestas a las personas adultas que residen en la ciudad de Guayaquil:

Pregunta No. 1: En el periodo que afectó a la población la pandemia denominada COVID-19, ¿usted trabajó?

Tabla 3.

Trabajo en el periodo de duración de la pandemia

Alternativas	Frecuencia	%
Sector público	30	10%
Sector privado formal	87	29%
Sector privado informal	165	55%
Ninguno	18	6%
Total	300	100%

Fuente: Investigación

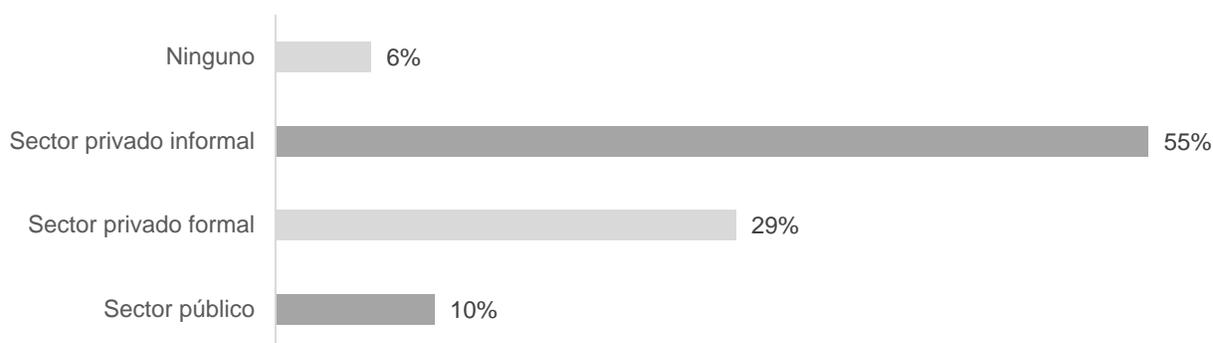


Figura 1. Afectación en el periodo de duración de la pandemia

Con respecto al periodo que afectó a la población mundial por causa de la pandemia denominada COVID-19, en la ciudad de Guayaquil las personas respondieron que el 55% trabajó en el sector privado informal, el 29% trabajó en el sector privado formal, en el sector público el 10% y, solo un 6% no trabajó. Por lo que, podemos observar que hay 117 personas los cuales equivalen al 39% que pueden responder a las preguntas relacionadas con el tema de tesis.

Pregunta No. 2: ¿Lo despidieron del trabajo en el transcurso de la pandemia COVID -19?

Tabla 4.

Despido del Trabajo

Alternativas	Frecuencia	%
Despido con indemnización	30	26%
Despido sin indemnización	15	13%
Ninguno	72	61%
Total	117	100%

Fuente: Investigación

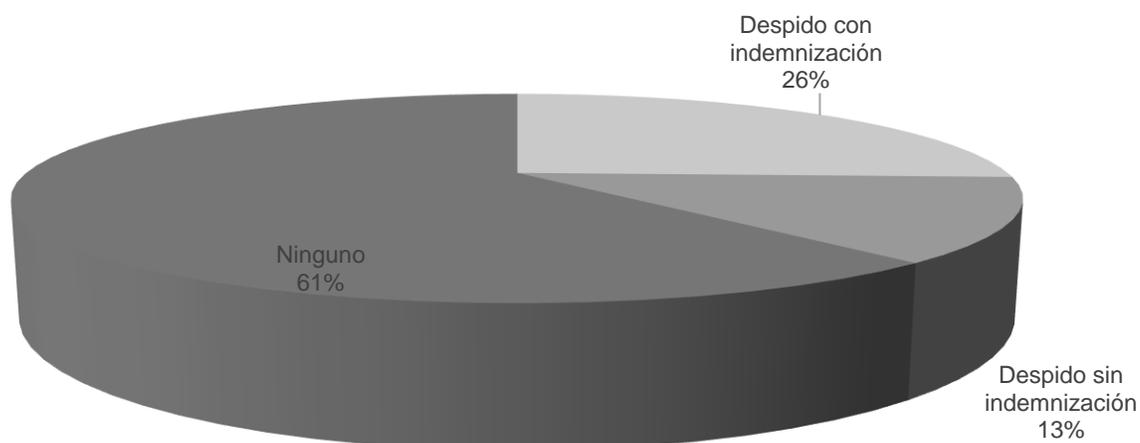


Figura 2. Despidos del trabajo durante la pandemia

De acuerdo con los resultados se determinó que al 26% de los encuestados los despidieron con indemnización, al 13% no les dieron indemnización y el 61% conservó su trabajo, cabe recordar que solo se tomó en cuenta los resultados de las personas que trabajaron en el sector público y en el privado formal.

Pregunta No. 3. ¿Conoce la Ley de Apoyo Humanitario?

Tabla 5.

Ley de Apoyo Humanitario

Alternativas	Frecuencia	%
Mucho	59	51%
Poco	25	21%
Nada	33	28%
Total	117	100%

Fuente: Investigación

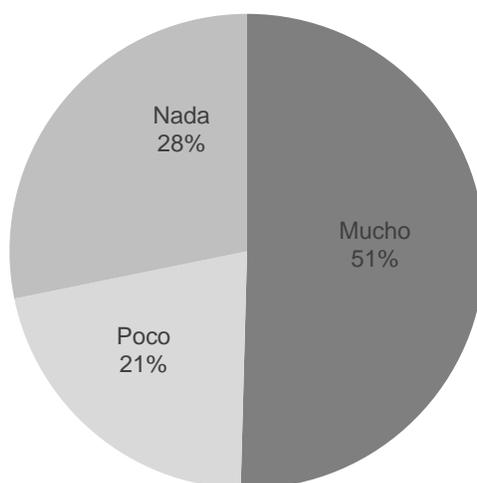


Figura 3. Conocimiento de la Ley de Apoyo Humanitario

De la muestra de 117 ciudadanos encuestados que tienen trabajo en el sector público y en el privado formal, existe que un 51% tiene un conocimiento avanzado de la Ley de Apoyo Humanitario, el 21% tiene poco conocimiento, y el 28% no tiene conocimiento. De acuerdo con la gráfica podemos deducir que hay un 49% de personas que poco o nada conocen de la Ley de Apoyo Humanitario, por lo que es un porcentaje considerable para el cual deben autocapacitarse para que no infrinjan sus derechos.

Pregunta No. 4. ¿Conoce sus derechos laborales establecidos en la Constitución, leyes y en el Código de Trabajo?

Tabla 6.

Derechos laborales

Alternativas	Frecuencia	%
Muy fuerte	68	58%
Fuerte	14	12%
Débil	23	20%
Muy débil	12	10%
Total	117	100%

Fuente: Investigación

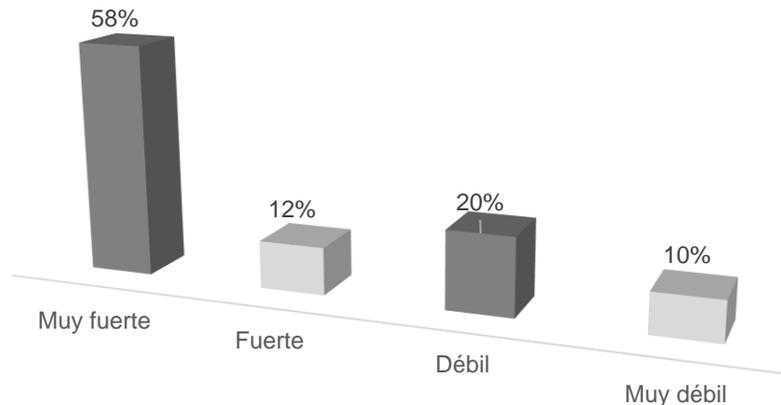


Figura 4. Conocimiento de derechos laborales

La mayoría de los encuestados son ciudadanos que tienen trabajo, el 58% tiene conocimientos avanzados de leyes y códigos con respecto al trabajo, el 12% posee conocimientos sólidos, el 20% conocimientos medios y solo el 10% poco conoce de la legislación laboral. Total, hay un 30 % que no tiene conocimientos afianzados de legislación laboral, lo cual les traería problemas de índole socioeconómico cuando se presenten inconvenientes laborales, por lo que, tiene que contratar profesionales para que los defiendan.

Pregunta No. 5. ¿Tiene conocimiento de los despidos laborables por la causal de fuerza mayor determinado en la LOAH en tiempos de pandemia?

Tabla 7.

Despidos laborables

Alternativas	Frecuencia	%
Mucho	61	52%
Poco	26	22%
Nada	30	26%
Total	117	100%

Fuente: Investigación

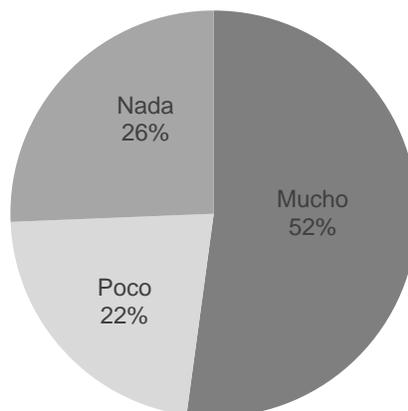


Figura 5. Causal de fuerza mayor

Los resultados de la encuesta reflejan que existe un 52% de los encuestados los cuales tuvieron conocimientos suficientes sobre la causal de fuerza mayor en tiempos de pandemia, también, hay un 22% que poco conocen sobre el tema, y, el 26% no tiene conocimientos. De acuerdo con los resultados hay 48% que no tienen conocimientos sólidos con respecto a la causal de fuerza mayor la cual fue motivo de muchos despidos en el Ecuador.

Pregunta No. 6. ¿Tiene conocimiento sobre el seguro de desempleo establecido en la LOAH?

Tabla 8.

Seguro de desempleo

Alternativas	Frecuencia	%
Muy Fuerte	66	56%
Fuerte	16	14%
Débil	25	21%
Muy débil	10	9%
Total	117	100%

Fuente: Investigación

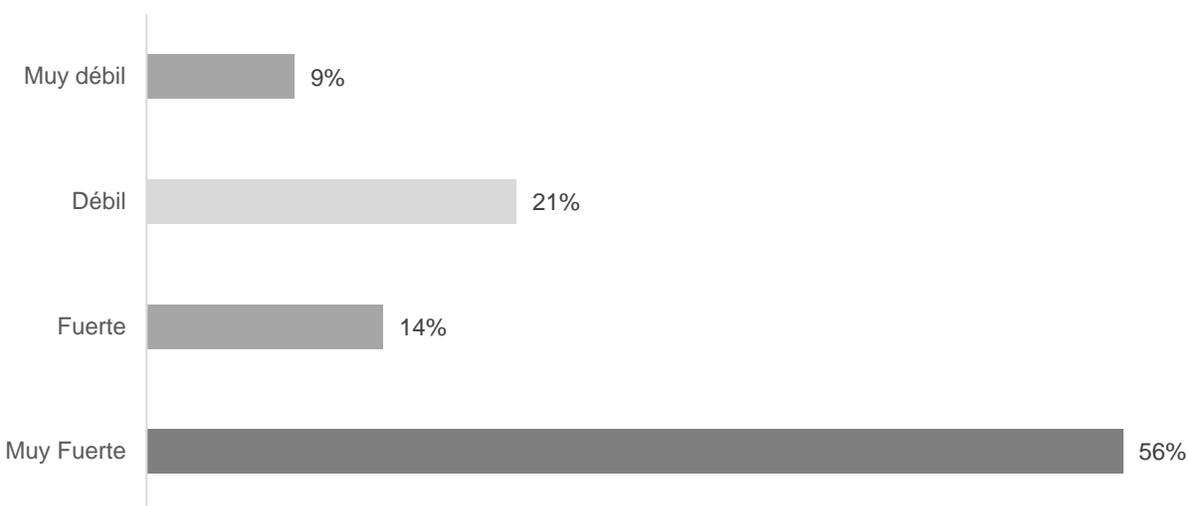


Figura 6. Conocimiento sobre el seguro de desempleo

La mayoría de los encuestados son personas que tienen trabajo los cuales equivalen al 56%, ellos manifiestan que tiene conocimiento muy fuerte del seguro de desempleo, el 14% tiene conocimientos sólidos, el 21% tiene conocimientos medios, y, el 9% poco conocimiento tiene del tema. Sin embargo, hay un 30% considerable que no tiene conocimientos muy afianzados sobre el seguro de desempleo por lo que no estarían aprovechando este beneficio.

Pregunta No. 7. ¿Tiene conocimiento sobre el principio Indubio Pro-Operario?

Tabla 9.

Principio In Dubio Pro-Operario

Alternativas	Frecuencia	%
Si	92	79%
No	25	21%
Total	117	100%

Fuente: Investigación

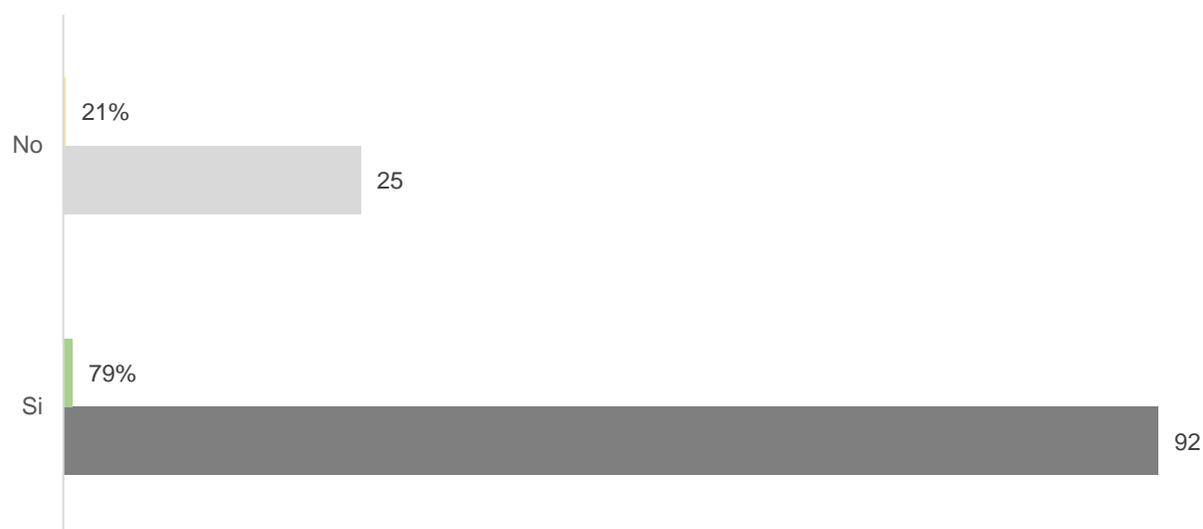


Figura 7. Conocimiento del principio Indubio Pro-Operario

El 79% de las personas encuestadas que tienen trabajo en el sector público y en el privado formal manifestaron que, si tienen conocimientos del principio In dubio Pro-Operario, por lo que, están aptas para interpelar cualquier decisión que afecte su integridad en el trabajo y, solo el 21% expuso que no tiene conocimiento del principio. Este principio es fundamental para el bienestar del trabajador al ejecutar sus labores, porque en el caso de algún inconveniente fortuito el principio In dubio los protege.

Pregunta No. 8. ¿Sabe dónde está establecido el principio Indubio Pro-Operario?

Tabla 10.

Establecimiento del Principio Indubio Pro-Operario

Alternativas	Frecuencia	%
Constitución	63	54%
Leyes	29	25%
Códigos	25	21%
Total	117	100%

Fuente: Investigación

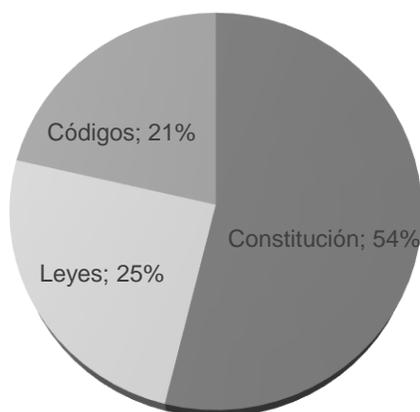


Figura 8. Principio In Dubio Pro-Operario

Con respecto a la pregunta si conocen donde se encuentra establecido el principio In Dubio Pro-Operario, el 54% de los encuestados manifestaron que está en la constitución, el 25% en la Ley y el 21% en el Código. El Principio In Dubio Pro-Operario se encuentra en la Constitución y en el Código del Trabajo. Es imprescindible conocer donde está establecido este principio, para tener conocimiento de causa con la finalidad de evitar que se vulneren nuestros derechos como trabajadores.

Pregunta No. 9. ¿Tiene conocimiento si el principio In Dubio Pro-operario estaba siendo vulnerado con la Ley de Apoyo Humanitario?

Tabla 11.

Conocimiento si la Ley de Apoyo Humanitario vulnera el principio In Dubio Pro-Operario

Alternativas	Frecuencia	%
Muy fuerte	15	13%
Fuerte	12	10%
Débil	26	22%
Muy débil	64	55%
Total	117	100%

Fuente: Investigación

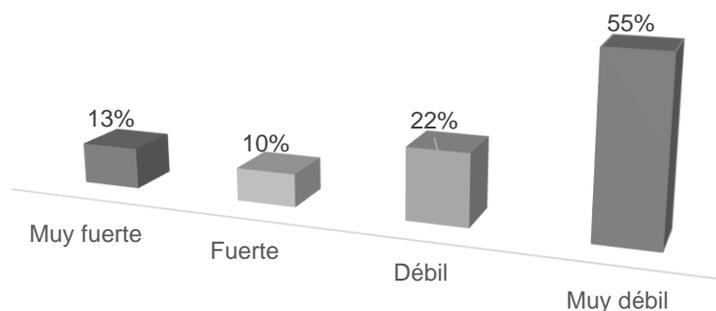


Figura 9. Conocimiento si la Ley de Apoyo Humanitario vulnera el principio In Dubio Pro-Operario

Los ciudadanos consultados con respecto a la pregunta si la Ley de Apoyo Humanitario vulnera el principio In dubio, el 55% tiene un conocimiento que la ley no vulnera al principio Indubio, el 22% considera en menor grado que la Ley no afecta al principio, el 10% manifiesta que si se está vulnerando y el 13% si está convencido que si afecta el principio In dubio. Los consultados son personas que ejercen labores en diferentes dependencias públicas y privadas, por lo tanto, deben investigar por cuenta propia para que conozcan que los artículos que están en la constitución tienen potestad sobre la Ley.

Pregunta No. 10. ¿Tuvo dificultades para conseguir trabajo en la pandemia?

Tabla 12.

Dificultades para conseguir trabajo

Alternativas	Frecuencia	%
Si	178	97%
No	5	3%
Total	183	100%

Fuente: Investigación

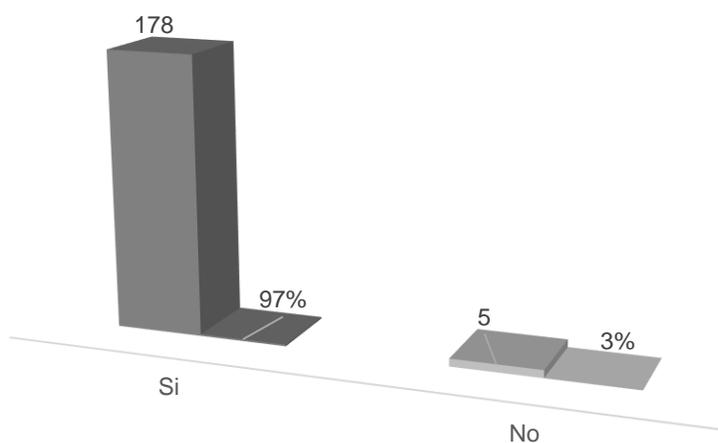


Figura 10. Dificultades para conseguir trabajo

Los resultados de la encuesta indican que el 97% de las personas que trabajaron en el sector informal y los que no tuvieron trabajos, tuvieron dificultades para conseguir un empleo, el 3% si pudo conseguir trabajo.

OBSERVACIONES

Observaciones Jurídicas de la LOAH y del principio Indubio pro-operario.

De acuerdo con lo expuesto al desarrollar el proyecto, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario no tiene coherencia con lo que estipula en sus artículos, por lo que, en un sentido otorga estabilidad en el trabajo lo cual es el principal objetivo y finalidad de esta ley; y, por otro, le concede toda la potestad al empleador para disminuir las horas laborables y, por consiguiente, al sueldo en el caso de empleados y salario para los trabajadores u obreros. (Rosado Tomala, 2021)

En la carta magna de la Constitución de la República del Ecuador manifiesta que los derechos del trabajo están gobernados de acuerdo con el principio de intangibilidad, y, el principio jurídico Indubio Pro-Operario el cual involucra que, tanto, el que actúa como magistrado como el que deduce un precepto legal, cuando se presenta una dubitación de aclaración, debe decidirse por la que conduzca a favorecer los intereses de la clase trabajadora.

En otros términos, las atribuciones adquiridas por la clase trabajadora no pueden ser degradadas, a este respecto, si el fin de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario era cuidar los puestos de trabajo y, las facultades de los empleados y trabajadores, tenía que ejecutar una medida que no permita que se infrinja los derechos laborales.

A partir de la implementación de la mencionada ley, los empleadores con libre albedrío interpretaron de forma injusta y, se tomaron la atribución de manipular los derechos de la clase trabajadora para favorecer sus intereses. Tanto que, a partir de la publicación de esta Ley de Apoyo Humanitario sirvió para que los empresarios y contratistas den por terminados acuerdos y contratos, los cuales trajeron como consecuencia que muchas personas se queden sin trabajo y, también, que rebajaran las horas laborables, sueldos y salarios, que justo por época de plena pandemia, se necesitaban con más urgencia dinero para poder comprar alimentos y medicinas, los cuales eran escasos e imprescindibles para afrontar la pandemia, todo esto desembocó en

dificultades familiares internas lo que condujo a estar en un riesgo económico y social. (Rosado Tomala, 2021)

Por lo antedicho, se evidencia que la Ley de Apoyo Humanitario no tiene coherencia con su objetivo, para la cual fue creada que es ayudar al ciudadano, porque, no garantizó la estabilidad laboral. Al término de la jornada la clase empleada vio como legalmente perdían su trabajo, y, no hubo ley que los amparara con lo que se infligió de manera unilateral sus derechos estipulados en el artículo 326 inciso 3 de la Constitución de la República por los empleadores.

CONCLUSIONES

En el análisis que se realizó de la Ley de Apoyo Humanitario con el principio Pro-Operario, se evidenció que se dispuso la ley para la regulación de las partes laborables con los límites establecidos por las disposiciones gubernamentales de la emergencia causada por la pandemia del COVID-19. Aquí es cuando se verificó las contraposiciones, contradicciones y vulneraciones de los principios, derechos y garantías, que se encuentran en los diferentes cuerpos normativos que rigen en el territorio nacional en los periodos 2020-2021, especialmente con el principio pro-operario.

Vulnerando y perjudicando al trabajador que se encontraba en una inestabilidad por las razones de que, si el empleador alcanzaba la condición mínima de validez, de los acuerdos laborables de la mayoría de los trabajadores, lo demás que se oponían, también, estaban obligados a su aceptación, igualmente agregando la reducción de la jornada laboral lo que afectaba directamente a las remuneraciones. Además, lo más perjudicial fue que si no se llegaba a un acuerdo entre los trabajadores, el empleador tenía la facilidad de liquidar su empresa o compañía, lo que significaba en despidos masivos, contraponiéndose con los principios constitucionales, y, generando una inconstitucionalidad entre la Ley de Apoyo Humanitario con el principio pro-operario establecido como norma constitucional.

En las entrevistas se llegó al análisis de estos detalles que los expertos supieron manifestar, la inconformidad con la Ley de Apoyo Humanitario, la cual benefició al empleador producto de las vulneraciones hacia al trabajador y, a las practicas que se le dio a la nueva ley que realmente no fue lo suficientemente fundamentada. Lo que causó que haya contraposiciones con las demás normas. Dentro de las encuestas en la cuales participaron ciudadanos pertenecientes a la “población económicamente activa” de la ciudad de Guayaquil, indicaron que, si se sintieron quebrantados sus derechos laborables. También, a causa de la pandemia sufrieron por no encontrar un empleo y además de los despidos masivos, donde, se evidenció que en la práctica de esta ley estaba en una balanza a favor del empleador.

Al finalizar concluimos que la Ley de Apoyo Humanitario, en la lectura tenía como objetivo salvaguardar los empleos, para garantizar a las personas la reactivación de carácter económico, y proteger con ello a la ciudadanía, a las familias, y a todo lo relacionado de manera general, donde, el estado ecuatoriano tuvo que afrontar las necesidades básicas de forma directa. Aun así, se verificaron bastantes aspectos negativos como las pérdidas de puestos de trabajos del sector laboral de Guayaquil y afectaciones a la economía de estas personas trabajadores que fueron los principales que acaparó esta ley. Para finalizar con la conclusión se dará las respectivas recomendaciones con la finalidad de establecer soluciones, que permitan salvaguardar la seguridad jurídica de las personas y, obtener medios para enfrentar en el futuro un nuevo fenómeno social que cambie el desarrollo socio-jurídico en la sociedad.

RECOMENDACIONES

De acuerdo con los resultados que se obtuvieron dentro de los capítulos de la investigación recomendamos lo siguiente:

Una de las recomendaciones que más se discutió fue la profundidad de la investigación jurídica, social, económica y cultural, que obligatoriamente debe tener una ley cuando recién se la envía como proyecto a la Asamblea Nacional, este debe disponer de un fundamento legal y

científica para que el contenido se logre comprender a todos los sectores de la sociedad, en estricta equidad e igualdad hacia todas las ramas del Derecho y de lo laboral.

Dentro de la función legislativa se debe de impulsar una cultura de concientización y estudio de todos los principios, garantías y derechos establecidos en los cuerpos normativos constitucionales, agregando en concordancias con los instrumentos internacionales que, también, se encuentran contenidos que no todos los sectores ejecutivos, legislativos y las demás funciones del estado ecuatoriano tienen un pleno conocimiento.

Para no permitir que se siga atentando contra la estabilidad laboral, la ciudadanía, específicamente los trabajadores que sufrieron estas vulneraciones laborales deben presentar acciones de inconstitucionalidad, planteadas en contra de la Ley de Apoyo Humanitario a la Corte Constitucional, con la finalidad de avalar la aplicabilidad de los principios, y, las normas determinadas en la Constitución de la República del Ecuador.

Para finalizar, se debe promover al estado ecuatoriano políticas públicas socioeconómicas, que garanticen los sueldos y trabajos dignos a los ciudadanos, sin afectar la jornada de trabajo y, la calidad de vida de los trabajadores. También, para que los empleadores puedan aumentar las plazas de trabajo para contribuir al fortalecimiento de la economía del país.

BIBLIOGRAFÍA

- Alessandri, A., & Somarriva, M. (2004). *Tratado de las Obligaciones. Volumen II. Segunda Edición*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile.
- Álvarez, U. G. (2002). *Metodología de la Investigación Jurídica: hacia una nueva perspectiva*. Santiago. Recuperado el 19 de 02 de 2023, de <https://bibliotecavirtualceug.files.wordpress.com/2017/05/doc.pdf>
- Armijos, A. P. (2021). *Análisis de la constitucionalidad de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID 19 en el ámbito laboral*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Derecho y Gobernabilidad, Guayaquil. Recuperado el 18 de 02 de 2023, de <https://core.ac.uk/download/pdf/486913022.pdf>
- Asamblea Nacional . (2008). *Constitucion de la Republica del Ecuador* .
- Asamblea Nacional. (2012). *Código de Trabajo*. Quito: Registro Oficial de Ecuador. Recuperado el 15 de Febrero de 2023, de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito: Registro Oficial de Ecuador. Recuperado el 15 de Febrero de 2023, de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Cabanellas, G. (1979). *Diccionario juridico elemental* . Argentina: Heliasta.
- Cadena Baquero, M. (2022). *El in dubio pro operario y su correcta aplicación para los administradores de justicia*. Universidad San Francisco de Quito. Quito: USFQ Law Review. doi:10.18272/ulr.v9i2.2754
- Cardenas Bustos, P. M., & Moglia Contreras, A. d. (2008). *El principio in dubio pro operario. Analisis dogmatico y jurisprudencial*. Santiago de Chile: Repositorio Universidad de Chile. Obtenido de https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107830/cardenas_p.pdf?se
- (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. San José: Gaceta Oficial. Recuperado el 26 de Enero de 2023, de https://www.oas.org/dil/esp/1969_Convenci%C3%B3n_Americana_sobre_Derechos_Humanos.pdf
- Daqui Carranza, M. A. (2015). *El principio del in dubio pro operario y su incidencia en la fundamentación de la sentencia emitida por el juez provincial de trabajo de Chimborazo, en el periodo noviembre-diciembre 2014*. Universidad Nacional de Chimborazo. Riobamba: Bachelors Thesis. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/2808/1/UNACH-FCP-DER-2015-0070.pdf>
- Díaz Castrillón, F. J., & Toro Montoya, A. I. (2020). SARS-CoV-2/COVID-19: el virus, la enfermedad y la pandemia. *Medicina & Laboratorio*, 183-205. Recuperado el 5 de Enero de 2023, de <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2020/05/1096519/covid-19.pdf>

- Diez Estella, F. (2022/23). *Fernando Diez Estella*. Obtenido de https://www.fernandodiezestella.com/derecho_mercantil_1/tema_22.pdf
- Dirección General de Cooperación Internacional al Desarrollo. (2019). *La respuesta directa en ayuda humanitaria de emergencia*. Valencia: Generalitat Valenciana.
- Echeverría, R. (2004). *Derecho del Trabajo I*. Guatemala: Digital Impresos.
- Gamonal, C. S. (2007). *El procedimiento de tutela de derechos laborales*. Santiago: Lexis Nexis.
- Garza Toledo, E. (2009). *Hacia un Concepto Ampliado de Trabajo*. Buenos Aires Lugar: CAICYT & CLACSO. Recuperado el 10 de Febrero de 2023, de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20160216041739/07.pdf>
- González, M. (2014). *Derecho Laboral*. Buenos Aires: Educación Obrera.
- Guevara Suárez, L. R. (2020). *Estudio de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en lo referente a la aplicación de los acuerdos de trabajo*. Universidad Tecnológica ECOTEC, Guayaquil. Recuperado el 30 de Octubre de 2022, de <https://repositorio.ecotec.edu.ec/handle/123456789/254>
- Mancini, J. (2010). *Aplicación de las normas laborales*. Buenos Aires: Sílex.
- Mendoza, G. G., & Vélez, M. A. (2022). *Análisis a la declaratoria de inconstitucional del artículo 25 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Universidad de Guayaquil, Carrera de Derecho, Guayaquil. Recuperado el 18 de 02 de 2023, de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/60629/1/BDER-TPrG%20095-2022%20Giannela%20Mendoza%20-%20Alfredo%20Velez.pdf>
- Ministerio del Deporte. (2013). *Reglamento para aprobacion, reformas acuerdos ministerio del deporte*. Quito: Ministerio del Deporte.
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077*. Quito : Registro Oficial. Recuperado el 8 de Enero de 2023, de <http://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/>
- Ministerio del Trabajo. (2020). *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-080*. Quito: Registro Oficial. Recuperado el 8 de Enero de 2023, de <http://www.trabajo.gob.ec/acuerdos-ministeriales/>
- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2020). *Ley 21227*. Santiago de Chile: Diario Oficial de la República de Chile. Recuperado el 26 de Enero de 2023
- Moya Goitte, E. (25 de Mayo de 2020). *Situación de Derechos Humanos en el Estado Bolívar en el marco del Estado de Alarma*. *Universidad Católica Andrés Bello "UCAB"*, 1-8. Recuperado el 2 de Febrero de 2023, de <https://saber.ucab.edu.ve/xmlui/handle/123456789/19735>
- Namihira-Guerrero, D., & Namihira-Guerrero, R. (2020). *Glosario epidemiológico 2020 para entender la pandemia COVID-19*. *Glosario epidemiológico 2020 para entender la pandemia COVID-19*. Universidad Veracruzana / Dirección General de Divulgación de la Ciencia y Posgrado en Filosofía de la Ciencia, UNAM., Ciudad de México - Xalapa.

- Navarro Fallas, R. A. (s.f.). Los principios jurídicos. Estructura, caracteres y aplicación en el derecho costarricense. *Investigaciones Jurídicas*. Ivstitia, San José.
- Neves, M. J. (2003). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: PUCP.
- ONU: Asamblea General. (1948, 10 de diciembre). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado el 2 de Febrero de 2023, de <https://www.refworld.org/es/docid/47a080e32.html>
- Organización Panamericana de la Salud. (11 de Marzo de 2020). *La OMS caracteriza a COVID-19 como una pandemia*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2022, de Organización Panamericana de la Salud: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- Peñafiel-Chang, L., Camelli, G., & Peñafiel-Chang, P. (Mayo-Agosto de 2020). Pandemia COVID-19: Situación política - económica y consecuencias sanitarias en América Latina. *Revista Ciencia UNEMI*, 121-122. doi:<https://doi.org/10.29076/issn.2528-7737vol13iss33.2020pp120-128p>
- Poveda, G., Rivas, Y., & Saavedra, M. (s.f.). Causales de despido y procedimiento de despido de la relación laboral. (*Monografía de Licenciatura*). Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, León.
- Presidencia de la República del Ecuador. (2020). *Decreto Ejecutivo 1017*. Quito : Registro Oficial. Recuperado el 2023 de Enero de 2023, de https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Decreto_presidencial_No_1017_17-Marzo-2020.pdf
- Presidente de la República de Colombia. (2020). *Decreto Supremo No. 010-2020-TR*. Lima: Diario Oficial del Bicentenario. Recuperado el 25 de Enero de 2023
- Rosado Tomala, J. V. (2021). *Análisis crítico de La Ley De Apoyo Humanitario frente al derecho constitucional al trabajo y sus efectos en la provincia de Los Ríos*. Babahoyo: Universidad Regional Autónoma de los Andes "Uniandes". Recuperado el 26 de Febrero de 2023, de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11836>
- Santilán Haro, A., & Palacios Calderón, E. (2020). Caracterización epidemiológica de Covid-19 en Ecuador. *InterAm J Med Health*, 1-4. doi:<https://doi.org/10.31005/iajmh.v3i0.89>
- Universidad de Guanajuato. (17 de Diciembre de 2021). *Universidad de Guanajuato*. Recuperado el 15 de Enero de 2023, de Recursos Educativo Abiertos: <https://blogs.ugto.mx/rea/clase-digital-2-el-sujeto-en-sociedad-fenomeno-social/>
- Viera, G. E. (2021). *La Presunción de Inexistencia de Enfermedad no Profesional y el Principio Pro Operario*. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato. Recuperado el 19 de 02 de 2023, de <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/13337/1/UA-DER-PDI-016-2021.pdf>

ANEXOS

ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL



ANEXO IV.- INFORME DE AVANCE DE LA GESTIÓN TUTORIAL

Tutor: Ángel Enrique Tapia Vélez

Tipo de trabajo de titulación: Título del trabajo: La Ley de Apoyo Humanitario versus el principio pro operario. Análisis y recomendaciones

Carrera: Derecho

No. DE SESIÓN	FECHA TUTORÍA	ACTIVIDADES DE TUTORÍA	DURACIÓN:		OBSERVACIONES Y TAREAS ASIGNADAS	FIRMA TUTOR	FIRMA ESTUDIANTE
			INICIO	FIN			
1	02/12/22	<ul style="list-style-type: none"> Presentación del docente-tutor Socialización del proceso de titulación del periodo 2022-2023 T2. 	09:00	11:00	<p>Revisión de la información proporcionada por Dirección de Carrera sobre el proceso de titulación.</p> <p>Se acordó realizar las tutorías los días martes desde las 18:00 h hasta las 20:00 h</p>	<p>Ángel Enrique Tapia Vélez <small>Docente Titular</small> <small>Escuela de Derecho</small> <small>Universidad del Atlántico</small> <small>Guayamaquil</small></p>	<p><i>Josely Aguirre</i></p> <p><i>María González M.</i></p>
2	09/12/22	<ul style="list-style-type: none"> Elaboración del acuerdo del plan de tutorías. Socialización del tema de tesis en conjunto con el proyecto de tesis que se elaboró previamente Directrices para la elaboración del primer capítulo 			<p>Tarea: Empezar la elaboración del primer capítulo en base a las directrices proporcionadas (planteamiento del problema y su sistematización, justificación e importancia, variables y objetivos)</p>	<p>Ángel Enrique Tapia Vélez <small>Docente Titular</small> <small>Escuela de Derecho</small> <small>Universidad del Atlántico</small> <small>Guayamaquil</small></p>	<p><i>Josely Aguirre</i></p> <p><i>María González M.</i></p>
3	15/12/22	<ul style="list-style-type: none"> Socialización del avance del primer capítulo. Reformulación del planteamiento de las variables 	09:00	11:00	<p>Continuar con el desarrollo del primer capítulo (objeto de la investigación y delimitación, hipótesis), aplicar las correcciones sugeridas y realizar la operacionalización de las Variables.</p>	<p>Ángel Enrique Tapia Vélez <small>Docente Titular</small> <small>Escuela de Derecho</small> <small>Universidad del Atlántico</small> <small>Guayamaquil</small></p>	<p><i>Josely Aguirre</i></p> <p><i>María González M.</i></p>



4	22/12/22	<ul style="list-style-type: none"> Revisión de los avances y el cuadro de operacionalización de las variables. Directrices para desarrollar el Capítulo II 	09:00	11:00	Tarea: Reformular las dimensiones de la operacionalización de las variables y sus operadores. Tarea: Investigar teorías sobre el tema de tesis.	<p>Forma de aprobación por el Tutor Firma Fecha 2022-12-22</p> <p>Angel Tapia Veloz</p> <p>Forma de aprobación por el Tutor Firma Fecha 2022-12-22</p> <p>Angel Tapia Veloz</p>	
5	27/12/22	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del cuadro de operacionalización de las variables. Aprobación de las teorías para la elaboración del capítulo II. 	19:00	21:00	Tarea: Desarrollar los antecedentes de la investigación y el marco teórico empezando con conceptos referentes al derecho al trabajo.	<p>Forma de aprobación por el Tutor Firma Fecha 2022-12-27</p> <p>Angel Tapia Veloz</p> <p>Forma de aprobación por el Tutor Firma Fecha 2022-12-27</p> <p>Angel Tapia Veloz</p>	
6	4/01/23	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del desarrollo de los antecedentes Directrices para mejorar la formulación del marco teórico 	18:30	20:30	Tarea: Desarrollar los conceptos referentes al principio pro-operario y su materialización en la normativa ecuatoriana.	<p>Forma de aprobación por el Tutor Firma Fecha 2023-01-04</p> <p>Angel Tapia Veloz</p> <p>Forma de aprobación por el Tutor Firma Fecha 2023-01-04</p> <p>Angel Tapia Veloz</p>	
7	13/01/23	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del desarrollo de los antecedentes Directrices para mejorar la formulación del marco teórico 	18:00	20:00	Tarea: Desarrollar los conceptos referentes al principio pro-operario y su materialización en la normativa ecuatoriana.	<p>Forma de aprobación por el Tutor Firma Fecha 2023-01-13</p> <p>Angel Tapia Veloz</p> <p>Forma de aprobación por el Tutor Firma Fecha 2023-01-13</p> <p>Angel Tapia Veloz</p>	
8	20/02/23	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación de la normativa aplicada para el desarrollo del marco teórico 	17:00	19:00	Tarea: Realizar análisis del capítulo III de la ley de apoyo humanitario para continuar con el desarrollo del marco teórico.	<p>Forma de aprobación por el Tutor Firma Fecha 2023-02-20</p> <p>Angel Tapia Veloz</p> <p>Forma de aprobación por el Tutor Firma Fecha 2023-02-20</p> <p>Angel Tapia Veloz</p>	
9	27/02/23	<ul style="list-style-type: none"> Aprobación del marco teórico. Directrices para elaborar el marco conceptual. 	09:00	11:00	Tarea: Elaboración del marco conceptual y adicionar derecho comparado para enriquecer la investigación.	<p>Forma de aprobación por el Tutor Firma Fecha 2023-02-27</p> <p>Angel Tapia Veloz</p> <p>Forma de aprobación por el Tutor Firma Fecha 2023-02-27</p> <p>Angel Tapia Veloz</p>	



10	03/02/23	Aprobación del desarrollo del tema en derecho comparado Directrices para la elaboración del marco contextual. Socialización de las pautas para la elaboración del capítulo III.	09:00	11:00	Tarea: Realizar el capítulo III conforme a las directrices proporcionadas en tutoría.	 <small>Ángel Tapia Velez U.C. Angel Enrique Tapia Vélez Paseo de la Integración L. 1. 09014000011 Fecha: 03-02-2023</small>	
11	10/02/23	Revisión de las encuestas realizadas y entrevistas a los expertos	09:00	11:00	Realizar análisis de las entrevistas y las respectivas tabulaciones de los datos recogidos mediante encuestas	 <small>Ángel Tapia Velez U.C. Angel Enrique Tapia Vélez Paseo de la Integración L. 1. 09014000011 Fecha: 03-02-2023</small>	
12	17/02/23	Socialización de la tabulación de datos y el análisis de las entrevistas realizadas	09:00	11:00	Corregir la tabulación de datos y adjuntar el respectivo análisis	 <small>Ángel Tapia Velez U.C. Angel Enrique Tapia Vélez Paseo de la Integración L. 1. 09014000011 Fecha: 03-02-2023</small>	
13	24/02/23	Aprobación del capítulo III Directrices para la elaboración del capítulo IV	09:00	11:00	Tarea: Desarrollar la justificación, objetivo y alcance de la propuesta	 <small>Ángel Tapia Velez U.C. Angel Enrique Tapia Vélez Paseo de la Integración L. 1. 09014000011 Fecha: 03-02-2023</small>	
14	28/02/23	Aprobación del objetivo de la propuesta Socialización del capítulo V	18:00	20:00	Reformular la justificación	 <small>Ángel Tapia Velez U.C. Angel Enrique Tapia Vélez Paseo de la Integración L. 1. 09014000011 Fecha: 03-02-2023</small>	
15	02/03/23	Aprobación de la reformulación en la justificación y se otorgan directrices para realizar las recomendaciones	09:00	11:00	Realizar el capítulo V conforme a las directrices proporcionadas	 <small>Ángel Tapia Velez U.C. Angel Enrique Tapia Vélez Paseo de la Integración L. 1. 09014000011 Fecha: 03-02-2023</small>	
	05/03/23	Aprobación del capítulo V y revisión final de toda la tesis	09:00	11:00	Enviar anexos para firmar	 <small>Ángel Tapia Velez U.C. Angel Enrique Tapia Vélez Paseo de la Integración L. 1. 09014000011 Fecha: 03-02-2023</small>	

Ángel Tapia Velez

Firmado digitalmente por Ángel Tapia Velez
Fecha: 2023.03.05
10:06:33 -05'00'

Ms.C. Ángel Enrique Tapia Vélez
Docente Tutor
C.I.: 09212210531

0907654180 CESAR BENITO BAQUERIZO BUSTOS

Firmado digitalmente por 0907654180 CESAR BENITO BAQUERIZO BUSTOS
Fecha: 2023.03.02 04:52:18 -05'00'

Dr. Cesar Benito Baquerizo Bustos Ms.C.
Gestor de Integración Curricular y seguimiento a graduados
C.I.:



ANEXO II.- ACUERDO DEL PLAN DE TUTORÍA DE TRABAJO DE TITULACIÓN
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

Guayaquil, 13 de enero del 2023

Sr. Doctor
Jaime Hurtado Del Castillo, PhD.
Director de Carrera de Derecho
En su despacho. –

De nuestra consideración:

Nosotros, ANGEL ENRIQUE TAPIA VELEZ, docente tutor del trabajo de titulación; y, las estudiantes JOSELYN LISSETH AGUILAR FLORES y MARVIN LEANDRO GONZÁLEZ MUJICA de la Carrera de Derecho, comunicamos que acordamos realizar las tutorías semanales en el siguiente horario: Viernes de 18:00 a 20:00, durante el periodo ordinario 2022-2023 T12.

De igual manera entendemos que los compromisos asumidos en el proceso de tutoría son:

Asistir a las tutorías individuales 2 horas a la semana, con un mínimo de porcentaje de asistencia de 70%.
Asistir a las tutorías grupales (3 horas a la semana), con un mínimo de porcentaje de asistencia de 70%.
Cumplir con las actividades del proceso, conforme al Calendario Académico.

Tengo conocimiento que es requisito para la presentación a la sustentación del trabajo de titulación, haber culminado el plan de estudio, los requisitos previos de graduación, y haber aprobado el módulo de actualización de conocimientos (en el caso que se encuentre fuera del plazo reglamentario para la titulación).

Agradeciendo la atención, quedamos de Ud.

Atentamente,

JOSELYN LISSETH AGUILAR FLORES

Estudiante

C.C# 0706021979

MARVIN LEANDRO GONZÁLEZ MUJICA

Estudiante

C.C# 2450038480

**ANGEL ENRIQUE
TAPIA VELEZ**

Firmado digitalmente por
ANGEL ENRIQUE TAPIA VELEZ
Fecha: 2023.01.19 14:56:08
-05'00'

Abg. ANGEL ENRIQUE TAPIA VELEZ, MGs

Docente Tutor

C.C#



ANEXO III.- RÚBRICA DE EVALUACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

ANEXO III.- RÚBRICA DE EVALUACIÓN TRABAJO DE TITULACIÓN

Título del Trabajo: Ley de apoyo humanitario versus el principio pro operario. Análisis y recomendaciones		
Autor(s): Aguilar Flores Joselyn Lisset; González Mujica Marvin Leandro		
ASPECTOS EVALUADOS	PUNTAJE MÁXIMO	CALIFICACIÓN
ESTRUCTURA ACADÉMICA Y PEDAGÓGICA	4.5	4.3
Propuesta integrada a Dominios, Misión y Visión de la Universidad de Guayaquil.	0.3	0.3
Relación de pertinencia con las líneas y sublíneas de investigación Universidad/Facultad/Carrera.	0.4	0.3
Base conceptual que cumple con las fases de comprensión, interpretación, explicación y sistematización en la resolución de un problema.	1	1
Coherencia en relación a los modelos de actuación profesional, problemática, tensiones y tendencias de la profesión, problemas a encarar, prevenir o solucionar de acuerdo al PND-BV.	1	0.9
Evidencia el logro de capacidades cognitivas relacionadas al modelo educativo como resultados de aprendizaje que fortalecen el perfil de la profesión.	1	0.9
Responde como propuesta innovadora de investigación al desarrollo social o tecnológico.	0.4	0.4
Responde a un proceso de investigación – acción, como parte de la propia experiencia educativa y de los aprendizajes adquiridos durante la carrera.	0.4	0.4
RIGOR CIENTÍFICO	4.5	4.3
El título identifica de forma correcta los objetivos de la investigación.	1	1
El trabajo expresa los antecedentes del tema, su importancia dentro del contexto general, del conocimiento y de la sociedad, así como del campo al que pertenece, aportando significativamente a la investigación.	1	1
El objetivo general, los objetivos específicos y el marco metodológico están en correspondencia.	1	1
El análisis de la información se relaciona con datos obtenidos y permite expresar las conclusiones en correspondencia a los objetivos específicos.	0.8	0.7
Actualización y correspondencia con el tema, de las citas y referencia bibliográfica.	0.7	0.7
PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL	1	1
Pertinencia de la investigación.	0.5	0.4
Innovación de la propuesta proponiendo una solución a un problema relacionado con el perfil de egreso profesional.	0.5	0.4
CALIFICACIÓN TOTAL * 10		9.0
* El resultado será promediado con la calificación del Tutor Revisor y con la calificación de obtenida en la Sustentación oral.		
**El estudiante que obtiene una calificación menor a 7/10 en la fase de tutoría de titulación, no podrá continuar a las siguientes fases (revisión, sustentación).		

Angel

Tapia Velez

Firmado digitalmente

por Angel Tapia Velez

Fecha: 2023.03.07

23:31:04 -05'00'

Ms.C. Ángel Enrique Tapia Vélez

Tutor de trabajo de titulación

C.I.: 09212210531

Fecha: 03-03-2023



ANEXO IX.- RÚBRICA DE EVALUACIÓN DOCENTE REVISOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

Título del Trabajo: LA LEY DE APOYO HUMANITARIO VERSUS EL PRINCIPIO PRO OPERARIO. ANÁLISIS Y RECOMENDACIONES			
Autor(s): AGUILAR FLORES JOSELYN LISSETH / GONZÁLEZ MUJICA MARVIN LEANDRO			
ASPECTOS EVALUADOS	PUNTAJE MÁXIMO	CALIFICACIÓN	COMENTARIOS
ESTRUCTURA Y REDACCIÓN DE LA MEMORIA	3	3	
Formato de presentación acorde a lo solicitado.	0.6	0.6	
Tabla de contenidos, índice de tablas y figuras.	0.6	0.6	
Redacción y ortografía.	0.6	0.6	
Correspondencia con la normativa del trabajo de titulación.	0.6	0.6	
Adecuada presentación de tablas y figuras.	0.6	0.6	
RIGOR CIENTÍFICO	6	5	
El título identifica de forma correcta los objetivos de la investigación.	0.5	0.4	
La Introducción expresa los antecedentes del tema, su importancia dentro del contexto general, del conocimiento y de la sociedad, así como del campo al que pertenece.	0.6	0.5	
El objetivo general está expresado en términos del trabajo a investigar.	0.7	0.6	
Los objetivos específicos contribuyen al cumplimiento del objetivo general.	0.7	0.6	
Los antecedentes teóricos y conceptuales complementan y aportan significativamente al desarrollo de la investigación.	0.7	0.6	
Los métodos y herramientas se corresponden con los objetivos de la investigación.	0.7	0.6	
El análisis de la información se relaciona con datos obtenidos.	0.4	0.4	
Factibilidad de la propuesta.	0.4	0.3	
Las conclusiones expresan el cumplimiento de los objetivos específicos.	0.4	0.3	
Las recomendaciones son pertinentes, factibles y válidas.	0.4	0.3	
Actualización y correspondencia con el tema, de las citas y referencia Bibliográfica.	0.5	0.4	
PERTINENCIA E IMPACTO SOCIAL	1	1	
Pertinencia de la investigación/ Innovación de la propuesta.	0.4	0.4	
La investigación propone una solución a un problema relacionado con el perfil de egreso profesional.	0.3	0.3	
Contribuye con las líneas/sublíneas de investigación de la Carrera.	0.3	0.3	
CALIFICACIÓN TOTAL*		9	
*El resultado será promediado con la calificación del Tutor y con la calificación de obtenida en la Sustentación oral.			
***El estudiante que obtiene una calificación menor a 7/10 en la fase de tutoría de titulación, no podrá continuar a las siguientes fases (revisión, sustentación).			



Firmado digitalmente
 por CARLOS GERARDO
 VASQUEZ MORALES
 Fecha: 2023.03.14
 21:53:30 -05'00'

Dr. Carlos Gerardo Vásquez Morales.
 Docente Revisor
 C.I. 0901443887
 FECHA: 14 de marzo de 2023

ANEXO.- Entrevista a los expertos

Preguntas:

1. ¿Qué opina sobre la Ley de Apoyo Humanitario?
2. ¿Existe vulneración de derechos hacia los trabajadores del sector laboral, cuando se aplica esta nueva ley?
3. ¿Con respecto a la Ley de Apoyo Humanitario versus el principio In Dubio pro-operario, cree Ud. que existen más desventajas que ventajas hacia el trabajador?
4. ¿La Ley de Apoyo Humanitario de manera general, ayudó a los trabajadores?
5. ¿Se debe analizar a profundidad los principios que establecen la Constitución, cuando se expide una nueva Ley como en el caso de la Ley de Apoyo Humanitario?

ANEXO.- Encuestas para las personas de la ciudad de Guayaquil

1. ¿En el periodo que duró la pandemia del COVID-19, usted trabajó?

- Sector público
- Sector privado formal
- Sector privado informal
- Ninguno

2. ¿En el periodo que duró la pandemia del COVID-19, lo despidieron del trabajo?

- Despido con indemnización
- Despido sin indemnización
- Ninguno

3. ¿Conoce la Ley de Apoyo Humanitario?

- Mucho
- Poco
- Nada

4. ¿Conoce sus derechos laborales establecidos en la Constitución y en el Código de Trabajo?

- Muy fuerte
- Fuerte
- Débil
- Muy débil

5. ¿Tiene conocimiento de los despidos laborables por la causal de fuerza mayor determinado en la LOAH en tiempos de pandemia?

- Mucho
- Poco
- Nada

6. ¿Tiene conocimiento sobre el seguro de desempleo?

- Muy fuerte
- Fuerte
- Débil
- Muy débil

7. ¿Tiene conocimiento sobre el principio pro-operario?

- Si
- No

8. ¿Sabe si el principio pro-operario se encuentra establecido en la Constitución?

- Mucho
- Poco
- Nada

9. ¿Tiene conocimiento si el principio pro-operario estaba siendo vulnerado con la Ley de Apoyo Humanitario?

- Muy fuerte
- Fuerte
- Débil
- Muy débil

10. ¿Tuvo dificultades para conseguir trabajo en la pandemia?

- Si
- No