

41

INCIDENCIA EN LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES DEL INCUMPLIMIENTO DE LAS DISPOSICIONES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. PROPUESTA EDUCATIVA

IMPACT ON THE RIGHTS OF WORKERS OF NON-COMPLIANCE WITH THE PROVISIONS OF THE LABOR CODE. EDUCATIONAL PROPOSAL

Marcia Esther España Herrería¹

E-mail: ub.marciaespania@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2921-5828>

Maikel Yelandi Leyva Vázquez¹

E-mail: ub.c.investigacion@uniandes.edu.ec

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7911-5879>

¹Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador

Cita sugerida (APA, séptima edición)

España Herrería, M. E., & Leyva Vázquez, M. Y. (2022). Incidencia en los derechos de los trabajadores del incumplimiento de las disposiciones del código del trabajo. Propuesta educativa. *Revista Conrado*, 18(87), 363-372.

RESUMEN

Desde el surgimiento del Código del Trabajo en el Ecuador en el año 1938, no se han llevado a cabo reformas relevantes en la institución del despido intempestivo. Continúa conservándose este sistema del libre despido, sin que se haya puesto en marcha una reforma sensata y consecuente que responda a una investigación jurídica en armonía con la nueva Constitución de la República del Ecuador (2008), con los Convenios y Tratados Internacionales ratificados por el país y por la legislación nacional. Este problema que atañe a Babahoyo se fundamenta en que no existe la debida seguridad jurídica en contratos de servicios ocasionales descritos en la Ley Orgánica del Servidor Público (LOSEP), afectando la normativa laboral ecuatoriana en la preservación de los derechos de la población en el Cantón Babahoyo en el año 2020. En este sentido se elaboró un documento de análisis crítico jurídico que acredite la falta de disposiciones en materia laboral en el Código de Trabajo y se proponen alternativas para asegurar el efectivo cumplimiento de los derechos del Código del Trabajo, además de una estrategia que involucre a los estudiantes en la preparación al respecto para su futuro desarrollo profesional.

Palabras clave:

Código del trabajo; derechos, reforma, Seguridad juridical, ladov, AHP

ABSTRACT

Since the emergence of the Labor Code in Ecuador in 1938, no relevant reforms have been carried out in the institution of untimely dismissal. This system of free dismissal continues to be preserved, without a sensible and consistent reform having been launched that responds to a legal investigation in harmony with the new Constitution of the Republic of Ecuador (2008), with the International Conventions and Treaties ratified by the country and by national legislation. This problem that concerns Babahoyo is based on the fact that there is no legal certainty in occasional service contracts described in the Organic Law of the Public Servant (LOSEP), affecting the Ecuadorian labor regulations in the preservation of the rights of the population in the Canton Babahoyo in the year 2020. In this sense, a critical legal analysis document was prepared that proves the lack of labor provisions in the Labor Code and alternatives are proposed to ensure effective compliance with the rights of the Labor Code, in addition to a strategy that involves students in preparing them for their future professional development.

Keywords:

Work code; rights, reform, legal Security, ladov, AHP

INTRODUCCIÓN

Ecuador es un país de derechos constitucionales y justicia, pero existe una particular falta de protección para los trabajadores que han sido víctimas de explotación laboral y otros factores por diversas razones. La legislación ecuatoriana debe adecuarse a la realidad de los trabajadores cuyos derechos han sido vulnerados al no emprender las acciones legales necesarias para sancionar a los infractores (Muy, 2021).

Existen violaciones a los derechos de los trabajadores, en efecto los sindicatos de trabajadores de varios sectores denuncian especificando que sus derechos han sido y son violados. La ley garantiza el respeto a los derechos laborales de los trabajadores y se opone a las empresas intermediarias de personal (Zambrano, 2021).

En agosto de 2010, con la adopción de decretos administrativos y leyes (como 1701) que restringían los derechos de los trabajadores y tenían como objetivo eliminar la estabilidad laboral además de los subsidios. Ejemplo las consecuencias de la negociación colectiva y los derechos sindicales, por lo que se puede decir que hubo un retroceso en el reconocimiento del trabajo Chiriboga, Jiménez, & Toscanini (2018)

Estos mismos autores relatan que cuando surgió la tan cacareada flexibilidad laboral, asestó un duro golpe a miles de trabajadores, que en principio pareció violar los derechos de los trabajadores y beneficiar al sector empresarial, mientras que, a través de ello, los empresarios pudieron contar con la fuerza de trabajo de empleados, sin la obligación de cancelar ningún extra, sin importar el día que eligiesen.

Mediante una revisión integral de los textos constitucionales que se contrastan con el Código del Trabajo, se han encontrado documentos legales como la Ley de Organización de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo desde Casa, la Ley de Organización del Servicio Público y la autorización constitucional de la Asamblea Constituyente de Montecristi (Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente, 2008; Chiriboga, Jiménez, & Toscanini, 2018). Se puede observar que los ecuatorianos son conscientes de que la legislación laboral no toma en cuenta todos los aspectos importantes relacionados con el concepto que se propuso como resultado directo del desarrollo humano.

La Constitución de la República en el Art. 11, establece que todos los principios y los derechos son inalienables, irrenunciables, indivisibles, interdependientes y de igual jerarquía. Además, el Estado ecuatoriano ha suscrito un sinnúmero de instrumentos internacionales en materia

de derechos humanos que reconocen precisamente los DESC, sin distinción alguna.

Es así que, se encuentra en la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948; en igual sentido, en su compromiso por los derechos humanos, Ecuador ratificó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (DESC) (Luna & Luna, 2021). Así mismo, en cuanto a sus obligaciones ante el Sistema Interamericano se tiene la Declaración de los Derechos y Obligaciones del Hombre y finalmente el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales más conocido como "Protocolo de San Salvador".

Y es que cabe resaltar también que este desapego y falta de preocupación del gobierno en proteger los derechos de la clase obrera a través de normas, leyes y políticas públicas humanistas atenta contra una institución bastante importante tutelada y regulada por el "Derecho Civil" (Ortega, 2020). Como se puede observar en este documento en el artículo 81, el fin del matrimonio se ve amenazado ante los vacíos jurídicos de la normativa laboral, pues si la situación laboral de los cónyuges es inestable y se encuentra permanentemente a la deriva. Cabe entonces preguntarse: ¿Cómo se auxiliarán y ayudarán? ¿Cómo mantendrán a sus hijos? ¿Cómo pensarán en procrear si no pueden saber si podrán dar todo lo necesario al hijo?

Según Atupaña, en 2020, en un contexto de una pandemia del Covid-19 en el país, lo fundamental desde el gobierno nacional era precisamente garantizar, proteger y tutelar los derechos y sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales como: el derecho a la salud, a la educación, a la vivienda digna, al trabajo y empleo, a la alimentación, a la seguridad social, al agua para sus habitantes, etc., y sin dejar de lado el derecho a la vida de la población ecuatoriana. Por tanto, ante esta crisis sanitaria de esta envergadura, las políticas públicas que el gobierno nacional tenía que implementar, debía ser con un enfoque de garantía, protección y tutela de los derechos y sobre todo los derechos económicos, sociales y culturales (DESC). (Atencio, et al., 2020).

Ante la situación que vivencian muchos trabajadores en nuestro país, y en concordancia con lo analizado respecto al tema, se propone el siguiente Problema científico: ¿Cómo afecta la normativa laboral ecuatoriana en la preservación de los derechos de la población en el Cantón Babahoyo en el año 2020? Objetivo general: Elaborar un documento de análisis crítico jurídico que acredite la falta de disposiciones en materia laboral en el Código de

Trabajo y proponer alternativas para asegurar el efectivo cumplimiento de los derechos del Código del Trabajo.

Objetivos específicos

- Fundamentar doctrinaria y jurídicamente cómo los vacíos jurídicos en el Código del Trabajo y demás leyes laborales conducen a la vulneración de los derechos de los trabajadores.
- Promover las reformas legislativas necesarias a nivel nacional y local para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores.
- Análisis de casos prácticos para identificar violaciones a los derechos de los trabajadores en ausencia de disposiciones de la legislación laboral.
- Implementar fundamentos necesarios por la falta de normas laborales y constituir la base necesaria para desarrollar importantes documentos de análisis legal que proponen soluciones alternativas para garantizar los derechos de los trabajadores.
- Evaluar el nivel de satisfacción poblacional respecto al tratamiento a los derechos de los trabajadores a causa de los despidos intempestivos y las violaciones de las leyes de seguridad social.
- Elaborar una estrategia educativa que posibilite la inclusión de los estudiantes universitarios en este proceso.

MÉTODOS

Métodos Teóricos:

- Analítico-sintético: para desarrollar el análisis de la información obtenida a partir de la revisión de la literatura y la documentación especializada, así como de la experiencia de los especialistas y trabajadores consultados.
- Inductivo-deductivo: Mientras el método inductivo parte de premisas específicas para llegar a aspectos generales, el método deductivo es lo opuesto, pues parte de lo genérico hasta llegar a los aspectos particulares. Sin embargo, ambos métodos son esenciales en la construcción del conocimiento
- Histórico-lógico para la contextualización del objeto de investigación y el campo de acción debido a que se viene narrando cómo con el paso del tiempo estos vacíos legales en la normativa laboral se han venido dando y cómo estas han funcionado y traído las consecuencias que se describen hasta el año 2020.

Métodos Empíricos:

- Encuesta: se aplicó una encuesta a un segmento de la población, seleccionado al azar, con el objetivo de

conocer su nivel de satisfacción respecto al tratamiento a los derechos de los trabajadores.

- Entrevistas: se aplicaron al grupo de expertos seleccionados para la consulta referente a la implementación de la estrategia educativa.
- Revisión de documentos para la recopilación de la información, así como el trabajo en grupo, entre otros. El estudio de la documentación permite que las pruebas y evidencias de los autores de este trabajo de investigación se basen en material documental, serio y confiable, además de que la recopilación de esta información constituye y resulta en un nuevo documento.

Métodos para el procesamiento de la información:

- IADOV

La técnica de V.A. Iadov en su versión original fue creada por su autor para el estudio de la satisfacción por la profesión en carreras pedagógicas. Esta técnica fue utilizada para evaluar la satisfacción por la profesión en la formación profesional pedagógica. La técnica está conformada por cinco preguntas: tres cerradas y 2 abiertas. Constituye una vía indirecta para el estudio de la satisfacción, ya que los criterios que se utilizan se fundamentan en las relaciones que se establecen entre tres preguntas cerradas que se intercalan dentro de un cuestionario cuya relación el sujeto desconoce. Estas tres preguntas se relacionan a través de lo que se denomina el "Cuadro Lógico de Iadov" (Vega, et al., 2021; Guerrero, Proenza, & Hernández, 2019; Cacpata, et al., 2019). Las preguntas no relacionadas o complementarias sirven de introducción y sustento de objetividad al encuestado que las utiliza para ubicarse y contrastar las respuestas. El número resultante de la interrelación de las tres preguntas indica la posición de cada sujeto en la escala de satisfacción (Cacpata, et al., 2019).

Tabla 1. Sistema de evaluación para los expertos

Categoría		Puntuación	
A	Claramente satisfecho(a)	3	(+1)
B	Más satisfecho(a) que insatisfecho(a)	2,3	(+0,5)
C	No definido	1,5	(0)
D	Más insatisfecho(a) que satisfecho(a)	1	(-0,5)
E	Claramente insatisfecho(a)	0	(-1)
C	Contradictorio(a)	2	(0)

Fuente: Es la escala de satisfacción. (Guerrero et al, 2019)

Tabla 2. Cuadro Lógico de IADOV

	1ª pregunta								
	Si			No sé			No		
	2ª pregunta								
	Si- No sé-No			Si- No sé-No			Si- No sé-No		
3ª pregunta									
Me gusta mucho	1	2	6	2	2	6	6	6	6
Me gusta más de lo que me disgusta	2	3	3	2	3	3	6	3	6
Me es indiferente	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Me disgusta más de lo que me gusta	6	3	6	3	4	4	3	4	4
No me gusta	6	6	6	6	4	4	6	4	5
No sé decir	2	3	6	3	3	3	6	3	4

Fuente: (Guerrero et al, 2019)

El índice de satisfacción grupal (ISG) se obtiene utilizando la fórmula siguiente:

$$(1)$$

Donde: N es la cantidad total de encuestados y las letras corresponden a la cantidad de encuestados en las categorías que se indican en la tabla 1.

El índice de satisfacción grupal puede oscilar entre [-1;1], dividido en las categorías siguientes:



Figura 1. Categorías de satisfacción

Figura 1. Categorías de satisfacción.

Fuente: (Guerrero et al, 2019)

El Proceso Analítico Jerárquico (AHP Saaty)

Es uno de los métodos más extendidos para resolver problemas de toma de decisiones de múltiples criterios. Esta técnica modela el problema que conduce a la formación de una jerarquía representativa del esquema de toma de decisiones asociado. Esta jerarquía presenta en el nivel superior el objetivo que se persigue en la solución del problema y en el nivel inferior se incluyen las distintas alternativas a partir de las cuales se debe tomar una decisión. Los niveles intermedios detallan el conjunto de criterios y atributos considerados (Beltrán, Acurio, & Alulema, 2021; Estupiñán, et al., 2021; Toapanta, Leyva, & Hechavarría, 2020).

El AHP es una teoría orientada hacia el responsable de la toma de decisiones y sirve para identificar la mejor alternativa de acuerdo con los recursos asignados. Este método puede aplicarse a situaciones que involucran factores de tipo técnico, económico, político, social y cultural. Es decir, pretende ser una herramienta científica para abordar aquellos aspectos que son difícilmente cuantificables, pero que a veces requieren una unidad de medida.

Algunos autores plantean que el AHP no ha sido bien comprendido, ya que va más allá de ser una simple metodología para situaciones de elección. Se plantea entonces, que la mejor manera de entender el método es describiendo sus tres funciones básicas: estructurar la complejidad, medir en una escala y sintetizar. La jerarquía está construida de manera que los elementos sean del mismo orden de magnitud y puedan relacionarse con algunos del siguiente nivel. Los pasos son:

1. Priorización de los elementos del modelo jerárquico.
2. Comparación binaria de los elementos.
3. Evaluación de los elementos mediante la asignación de pesos

4. Ranking de las alternativas de acuerdo a los pesos dados
5. Síntesis y análisis de sensibilidad

Tabla 3. Escala de evaluación de Saaty (Tasa juicio verbal)

Escala	
9 Extremadamente más preferido	3 Moderadamente más preferido
7 Muy poderosamente más preferido	1 Igualmente preferido
5 Poderosamente más preferido	

Nota: Saaty (Saaty, 2008).

A continuación, se presenta un algoritmo para el cálculo de éste (este debe aplicarse para todos los criterios):

1. Para cada línea de la matriz de comparación por pares determinar una suma ponderada con base a la suma del producto de cada celda por la prioridad de cada alternativa o criterio correspondiente
2. Para cada línea, dividir su suma ponderada por la prioridad de su alternativa o criterio correspondiente
3. Determinar la media λ_{max} del resultado de la etapa anterior
4. Calcular el índice de consistencia (CI) para cada alternativa o criterio

$$(1)$$

5. Donde m es el número de alternativas
6. Determinar el Índice Aleatorio (IA) de la tabla 2

Tabla 4. Índice aleatorio para el cálculo del coeficiente de consistencia

Número de alternativas para la decisión n	Índice aleatorio	Número de alternativas para la decisión n	Índice aleatorio
3	0,58	7	1,32
4	0,9	8	1,41
5	1,12	10	1,49
6	1,24		

Determinar el índice de cociente de consistencia (la razón entre el índice de consistencia y el índice aleatorio).

Descripción de la metodología

Pasos

1. Entrada de datos. Las fuentes de información empleadas en el estudio fueron:
 - Entrevistas y encuestas: se aplicó una encuesta a un segmento de la población, seleccionado al azar, con el objetivo de conocer su nivel de satisfacción respecto al tratamiento a los derechos de los trabajadores.

- Las entrevistas se aplicaron a un grupo de expertos seleccionados para contribuir a las posibles soluciones del problema a tratar.
2. Revisión documental: se realizó una revisión de documentos de base legal para examinar el comportamiento y aplicación de leyes que amparen y favorezcan a los trabajadores
 3. Aplicar encuesta y entrevista.
 4. Procesamiento de la información:
 - Se realizó la técnica ladov para la mejor interpretación de la encuesta y llegar a un posible diagnóstico de la problemática.
 - Luego se realizó una consulta a expertos, con la ayuda de los profesores de la institución, los cuales fueron los expertos que formaron parte de la muestra empleando el método AHP para la validación de la propuesta de intervención educativa que involucre a los estudiantes universitarios en el proceso.
 5. Enunciar resultados.
 6. Recomendar posibles soluciones al tema a tratar.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Caso de estudio

Se propuso analizar la situación actual de los despidos intempestivos, encontrándose que en el Ecuador se continúan perpetuando prácticas usadas por los empleadores que precarizan a la clase obrera y no le brindan más tranquilidad a la hora de ellos conocer si el día de mañana podrán o no seguir llevando el pan de cada día a su mesa y solventando las necesidades del hogar. Lo que más llama la atención es que a pesar de haber atravesado una larga época de un gobierno que se podría considerar socialdemócrata o progresista, no se hayan dado los cambios esperados en materia laboral.

Cabe resaltar que nuevamente se ha normalizado las salas de audiencias de las Inspectorías del Trabajo y las oficinas de los juristas del derecho laboral del Ecuador, otorgando atención a un gran número de personas durante las ocho horas diarias de atención. Esta gente son trabajadores exigiendo el cumplimiento de sus derechos laborales que han sido vulnerados por sus patronos o jefes, en especial, a lo que concierne al pago de indemnizaciones por despido intempestivo y pagos por derechos laborales adquiridos.

Solamente en el año 2015, los jueces laborales recibieron un total de casi veinte y cinco mil juicios; el 95% fueron por exigencias de pagos indemnizaciones por despido intempestivo y pagos por derechos adquiridos, lo que se denota como una carga procesal excesiva dentro de un

procedimiento oral, que afecta en el tiempo de duración de los juicios laborales, con un promedio de tres años con todas las instancias impugnatorias.

El Código de Trabajo ha sido reformado parcialmente, en función a los intereses de los sectores más poderosos del país, representados por los gobiernos de turno, que, bajo la excusa de atraer la inversión extranjera, crearon el eslogan muy conocido ahora de “flexibilización de la legislación laboral”, que no fue otra cosa que reformas que implicaron la renuncia de derechos laborales (Chiriboga et al, 2018).

Es lamentable lo ocurrido en el año 2020 en Ecuador relacionado con estos contratos ocasionales y cómo afectan a los derechos de los niños, niñas y adolescentes. En una nota periodística del portal de noticias Pichincha Comunicaciones 2020, en padres de familia de niños de 3 y 4 años existía una incertidumbre porque no conocían si sus hijos seguirían recibiendo el Servicio de Atención Familiar para la Primera Infancia (SAFPI). Es una oferta educativa que estaba en riesgo debido a que más de 700 docentes fueron desvinculados de este programa, pues resulta que el ministerio de Educación terminó con sus contratos de servicios ocasionales indicando en un comunicado.

Según este medio de comunicación, en total son casi 20 mil niños de entre 3 y 4 años que no podrían continuar con su educación inicial por la falta de docentes. Como se puede observar, este vacío jurídico no bien regulado que es la contratación ocasional ha desembocado en el despido de 700 docentes que cabe resaltar que son principalmente educadores de niños, y es que, sin docentes en las aulas de las escuelas, menos niños tienen acceso a la educación y no aprenderán ni se desarrollarán debidamente, violando el Estado el derecho a la educación contemplado en el artículo 37 del Código de la Niñez y Adolescencia específicamente en su numeral 4 y en el artículo 45 de la Constitución del Ecuador (Ecuador. Congreso Nacional, 2003).

Hay que resaltar algo muy importante, y es que este accionar del Estado se ha ido en contra o a vulnerado un principio fundamentales que regula el derecho de la niñez aquí y en todas partes del mundo, que es el de “el interés superior del niño”, que dentro de la normativa ecuatoriana se encuentra tipificado en el artículo 11 del Código de la niñez y adolescencia, donde el estado no ajustó sus decisiones y acciones para que se cumpla este derecho tan importante que es el de la educación de los niños y niñas, así como tampoco se tomó en cuenta el principio de “prioridad absoluta” que se encuentra en el artículo 12

de este Código, al no priorizar el acceso a este servicio público a los niños aun siendo menores de 6 años.

Con la reforma que se dio al Código del Trabajo a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, se estableció una nueva modalidad de trabajo, la figura del “teletrabajo” (Muy Pérez, 2021), la cual trajo nuevas modalidades agregadas a esta, tales como autónoma, móvil, parcial y ocasional, y el derecho a la desconexión. Ahora bien, lo que llena de preocupación es el hecho de que en su implementación no se ha tomado todas las medidas y condiciones de seguridad requeridas, significando un peligro para la salud de los empleados debido a que no se sabe cuáles son los riesgos que afrontan en esta modalidad.

Por décadas en el Ecuador las mujeres en estado de gestación se las ha considerado indefensas a nivel laboral por la condición que presentan en el ámbito laboral, donde en vez de que el patrono la proteja son oprimidas y además se les incumple sus derechos laborales. También se puede evidenciar la carencia de seguridad jurídica en este tipo de contratos de servicios ocasionales los cuales se especifican en la Ley Orgánica del Servicio Público (Ecuador. Presidencia de la Republica, 2010).

La misma indica que al ser realizado de forma cumplida y satisfactoria el trabajo y al ser finalizado el mismo no debe esto constituir excusa para seguir con la continuidad del trabajo. Esta problemática existe en la actualidad en contra de la parte trabajadora por lo que es fundamental hallar una solución a nivel de gestión pública. Cabe resaltar que este problema que atañe a Babahoyo se fundamenta en que no existe la debida seguridad jurídica en contratos de servicios ocasionales descritos en la Ley Orgánica del Servidor Público LOSEP, se toma en cuenta que esta modalidad de contrato lo permite, porque no determina estabilidad laboral.

Entonces, se puede observar claramente que en el cantón Babahoyo la aplicación de contratos ocasionales al no ser debidamente regulados y no brindar la estabilidad laboral que una persona en situación de vulnerabilidad, como las mujeres en gestación, constituye un vacío jurídico que debe revisarse y tratar de apalear el efecto negativo que esta causa en el derecho al trabajo especialmente de las mujeres con características explicadas anteriormente.

Ahora bien, refiriendo otro ejemplo de cómo en el cantón Babahoyo la normativa laboral no está siempre amparada debidamente a los trabajadores del sector de la salud. Según (ALDIA, 2021), treinta y seis médicos que estuvieron y permanecieron en primera línea de combate contra el Covid-19 desde el año 2020, habían sido notificados de su desvinculación por el departamento de recursos

humanos del IESS. En el documento se indicó que continuarán en sus cargos hasta 31/07/2021.

Este mismo diario más tarde publicó en una nota que periodística que a estos médicos solo se les realizó un contrato hasta julio y al terminar éste, serían despedidos, resultando que 246 personas, entre médicos, enfermeras, auxiliares de enfermería y camilleros fueron contratados de manera ocasional por tres meses con una extensión en su contrato.

Tal como se refiere anteriormente en los antecedentes de este proyecto, no se le ofrece la tranquilidad a la clase obrera del país y específicamente babahoyense, de que puedan llevar el sustento a su hogar en un futuro cercano. No se reputan totalmente ni al máximo a los contratos ocasionales, pues este recurso se ha utilizado de una forma que mantiene engañada a la clase obrera de Babahoyo, siendo una especie de vacío jurídico que debe ser analizado o revisado por los legisladores y autoridades, de forma que esté en un futuro mejor regulado y no cause zozobra ni angustia en los trabajadores.

Una vez analizado y observado el contexto en el cual se vulneran los derechos de los trabajadores babahoyenses, se ofrecen además, las siguientes propuestas de solución debido a que estos casos lo ameritan, a continuación, se relacionan las mismas:

- Plantear una acción de protección para reintegrar al personal de salud que fue despedido tajantemente y sin garantías de un pago de indemnización al sistema de salud pública de Los Ríos, cantón Babahoyo como medida a corto plazo de la verdadera solución al problema presentado, con el objetivo de aminorar los perjuicios causados por estos vacíos jurídicos en la normativa laboral.
- De conformidad con lo que establece el artículo 127 de la Constitución del Ecuador en relación a las funciones, atribuciones, deberes de los legisladores y la relación con sus mandantes, hacer uso de la Casa Legislativa de Los Ríos que se encuentra ubicada en la ciudad de Babahoyo, para exponer la situación que atraviesan los trabajadores y de este modo exigir firmemente a los representantes provinciales en la Asamblea. Que impulsen y alcen la voz en pro de los

trabajadores babahoyenses y de los ecuatorianos de forma general, de modo que den a conocer de esta problemática a través de exhortos a los altos funcionarios del Gobierno y además redacten y aprueben reformas y leyes que acaben con estos problemas producto de lo que contiene la normativa laboral actual.

- De conformidad con los que establece la Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 8 numerales a, b, d y e con relación a los fines de la educación superior, implementar espacios de debate públicos serios sobre este tema en la Facultad de Derecho de Uniandes entre estudiantes y docentes acerca de asuntos y problemáticas que se encuentran en la materia de Derecho Laboral.

Resultados esperados:

- Que se conceda la acción de protección planteada con la pretensión de que los trabajadores de la salud sean reintegrados a sus plazas de trabajo.
- Ser escuchados por los assembleístas provinciales que representan legalmente mediante el voto popular.
- Extraer valiosos criterios y propuestas del ámbito de la Academia para luego exponerlos ante las autoridades y que permitan transmitir las preocupaciones.

Los resultados esperados conforman una vía para mejorar la situación de vulnerabilidad a la que constantemente son sujetos los trabajadores babahoyenses, mediante una serie de entrevistas y encuestas se logrará escuchar las opiniones de los colegas del gremio de abogados para llegar a conocer el fondo del problema y saber el horizonte que se debe tomar de acuerdo con lo que respondan.

Luego de realizar este análisis, y como modo de contrastar esta información, se aplicó una encuesta diseñada, para determinar el nivel de satisfacción de la población, respecto a la aplicación y empleo de las medidas de seguridad social vigentes en el código laboral. La muestra estuvo conformada por 200 personas, seleccionadas al azar y quienes dieron su disposición a participar en la investigación.

Los resultados obtenidos se observan en la siguiente tabla:

Tabla 5. Distribución de la muestra según grupo de edad y nivel de satisfacción

Escala de satisfacción	de 18 a 39 años	%	de 40 a 65 años	%
Clara satisfacción	0	0%	0	0%
Más satisfecho que insatisfecho	0	0%	0	0%
No definido	12	10%	1	1%
Más insatisfecho que satisfecho	58	50%	36	43%
Clara insatisfacción	46		47	

Contradictorio	0		0	
Total	116	0.60344828	84	0.44047619

Fuente: encuesta.

La encuesta aplicada demostró, que las personas que integraron la muestra, expresaron elevado nivel de insatisfacción respecto al tratamiento que se le da a los derechos de los trabajadores y la seguridad social en el cantón de Babahoyo, fundamentalmente en tiempos de pandemia, debido al elevado número de despidos intempestivos.

Una gran parte de la población encuestada manifestó desconocimiento de las leyes que les protegen ante los despidos intempestivos. Por lo que resulta necesario brindar información a la población, se propone además preparar a los estudiantes universitarios al respect, a través de estrategias educativas que los involucren de manera práctica.

Como resultado de lo analizado en la presente investigación, se propone realizar una estrategia educativa, con el interés de informar a la población y a las nuevas generaciones, respecto al adecuado conocimiento y aplicación de sus derechos como futuros trabajadores.

La estrategia educativa atiende a los siguientes criterios:

1. Capacitar a los directivos de las empresas respecto al tema, para garantizar que se cumplan las leyes de protección al trabajador.
2. Instruir a los trabajadores sobre sus derechos legales, para propiciar la estabilidad laboral.
3. Brindar la posibilidad de que puedan exigir con claridad el adecuado cumplimiento de las Leyes establecidas en la Constitución y el Código de Trabajo y Seguridad Social, para proteger al trabajador contra los despidos intempestivos
4. Involucrar a los estudiantes de la Universidad Uniandes, en debates, talleres e implementación de la propuesta educativa
5. Posibilidad de establecer mecanismos efectivos para ejecutar los reclamos

Estos criterios antes mencionados, fueron llevados a consulta de expertos, grupo que estuvo integrado por profesores de la Universidad Autónoma Regional de los Andes, un grupo de profesionales de Derecho y personal de Asistencia y Seguridad Social. De dicha consulta se obtuvieron los resultados que se enuncian en las tablas a continuación.

Tabla 6. Matriz A de comparación por pares de los Criterios

Criterios	1	2	3	4	5
1	0	0.5	0.6	0.5	0.5
2	0.6	0	0.7	0.6	0.6
3	0.9	0.8	0	1	0.8
4	0.7	0.9	0.9	0	0.8
5	0.4	0.7	0.7	0.5	0
Suma	2.60	2.90	2.90	2.60	2.70

Fuente: consulta a expertos.

Tabla 7. Matriz Normalizada

Criterios	1	2	3	4	5	PESO
1	0.00	0.17	0.21	0.19	0.19	0.15
2	0.23	0.00	0.24	0.23	0.22	0.19
3	0.35	0.28	0.00	0.38	0.30	0.26
4	0.27	0.31	0.31	0.00	0.30	0.24
5	0.15	0.24	0.24	0.19	0.00	0.17

Fuente: consulta a expertos.

El ejercicio fue realizado de forma consistente, se obtuvo un valor propio de 1.7624355, con IC= -0.81 y RC= -0.73, quedando como alternativa de mayor peso:

- Brindar la posibilidad de que puedan exigir con claridad el adecuado cumplimiento de las Leyes establecidas en la Constitución y el Código de Trabajo y Seguridad Social, para proteger al trabajador contra los despidos intempestivos
- Involucrar a los estudiantes de la Universidad Uniandes, en debates, talleres e implementación de la propuesta educativa. Siendo ellos los protagonistas de llevar la información a sus comunidades, aplicar la estrategia en su medio de acción, para garantizar un mayor alcance de conocimientos por parte de la población. Posibilitando además la future preparación de los estudiantes para su future desempeño profesional

CONCLUSIONES

Describir las situaciones que atraviesan los trabajadores mediante un documento de análisis crítico jurídico, cumple con el objetivo de visibilizar los vacíos jurídicos existentes y propone soluciones eficaces tal como se expusieron con anterioridad. Estos vacíos en cuanto al alcance y debida protección de los derechos de los trabajadores llevan o conducen directamente hacia situaciones de vulnerabilidad y en muchos casos de estrés y preocupación por parte de los obreros del sector público y privado con el “teletrabajo”, especialmente en las nuevas condiciones y nuevos tiempos que se vive bajo la pandemia del COVID 19 que justamente ha empeorado la situación laboral de las personas. Queda demostrado así, las diversas falencias y vacíos jurídicos en materia laboral, específicamente en la ley que regula esta, que es el Código del Trabajo; más la presión que han venido ejerciendo los grupos de poder o élites sobre los gobiernos de turno a través de la historia ecuatoriana y sumado a eso la pandemia con la nueva modalidad llamada “teletrabajo” que deja mucho que desear, ha causado una explosión y descontento social por parte de los trabajadores ecuatorianos que ha dejado muy expuesto los vacíos legales e ineficacias en la materia laboral y que demuestra que esto ha incidido negativamente en los derechos de la clase obrera del Ecuador y especialmente en el cantón Babahoyo

Las personas que participaron en la encuesta aplicada, manifestaron insatisfacción respecto al tratamiento que se le da a los derechos de los trabajadores y la seguridad social en el cantón de Babahoyo, fundamentalmente en tiempos de pandemia, debido al elevado número de despidos intempestivos. La propuesta de estrategia educativa tiene ventajas que pueden mejorar la situación existente, brinda la posibilidad a los trabajadores de

poder exigir con claridad, el adecuado cumplimiento de las Leyes establecidas en la Constitución y el Código de Trabajo y Seguridad Social, para protegerse contra los despidos intempestivos. Además de que involucra y forma a los estudiantes para su futuro desarrollo profesional, siendo ellos protagonistas de la implementación de dicha estrategia en sus comunidades

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- ALDIA (2021). *IESS Babahoyo desvinculó a 36 médicos que estaban en primera línea de combate*. (sitio web ALDIA.COM) [https://www.aldia.com.ec/ieess-babahoyo-desvinculo-a-36-medicos-que-estaban-en-prime-
ra-linea-de-combate/](https://www.aldia.com.ec/ieess-babahoyo-desvinculo-a-36-medicos-que-estaban-en-prime-
ra-linea-de-combate/)
- Atencio, R., Arrias, J., Coronel, J., & Ronquillo, O. (2020). El trabajo como hecho social en el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 350-354. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-350.pdf>
- Beltrán, J., Acurio, G., & Alulema, P. (2021). Método AHP de Saaty para determinar los factores del quantum indemnizatorio por daño inmaterial en materia penal en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(2), 249-256. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v13n2/2218-3620-rus-13-02-249.pdf>
- Cacpata, W., Gil, A., Enríquez, N., & Castillo, K. (2019). Validation of the proof reversal on the inexistence of untimely dismissal by using neutrosophic IADOV technique. *Neutrosophic Sets and Systems*, 33(1), 33-36. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ta-
DTDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA33&dq=W.+
Alfredo-Cacpata,+A.+S.,+Gil-
Betancourt,+N.+J.+Enr%C3%ADquez-
Guanga,+%26+Castillo-N%C3%BA%C3%B1ez,+K.+
T.+\(2019\).+Validation+of+the+proof+reversal+on+the
+inexistence+of+untimely+dismissal+by+using+neut
rosophic+IADOV+technique.+Neutrosophic+Sets+an
d+Systems.+26\(Special+&ots=ZIGHVv8BoH&sig=rC
OQLGnELqT-JJQNw8n8nZVXdEk#v=onepage&q&f=al
se](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=ta-
DTDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA33&dq=W.+
Alfredo-Cacpata,+A.+S.,+Gil-
Betancourt,+N.+J.+Enr%C3%ADquez-
Guanga,+%26+Castillo-N%C3%BA%C3%B1ez,+K.+
T.+(2019).+Validation+of+the+proof+reversal+on+the
+inexistence+of+untimely+dismissal+by+using+neut
rosophic+IADOV+technique.+Neutrosophic+Sets+an
d+Systems.+26(Special+&ots=ZIGHVv8BoH&sig=rC
OQLGnELqT-JJQNw8n8nZVXdEk#v=onepage&q&f=al
se)
- Chiriboga, H., Jiménez, E., & Toscanini, P. (2018). El derecho laboral como herramienta política, una mirada histórica. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 226-231. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v10n1/2218-3620-rus-10-01-226.pdf>
- Ecuador. Asamblea Nacional Constituyente (2008). *Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial N. 449*. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu-
const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu-
const.pdf)

- Ecuador. Congreso Nacional (2003). *Código de la Niñez y la Adolescencia. (Ley N. 2002-100)*. <https://www.registrocivil.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/01/este-es-06-C%3%93DIGO-DE-LA-NI%C3%91EZ-Y-ADOLESCENCIA-Leyes-conexas.pdf>
- Ecuador. Presidencia de la Republica (2010). *Ley Orgánica del Servicio Público. Registro Oficial Suplemento N. 294*. <https://www.educacionsuperior.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/09/LOSEP.pdf>
- Estupiñán, J., Mariscal, Z., Castro, E., & Valencia, V. (2021). Measuring Legal and Socioeconomic Effect of the Declared Debtors Usign The AHP Technique in a Neutrosophic Framework [Article]. *Neutrosophic Sets and Systems*, 44(1), 357-366. <http://fs.unm.edu/NSS2/index.php/111/article/view/1595/819>
- Guerrero, L., Proenza, R., & Hernández, A. (2019). Iadov Neutrosofico para medir la satisfacción de los docentes con la aplicación del Solver de Excel en la programación lineal. *Revista Asociación Latinoamericana de Ciencias Neutrosóficas*, 5(1), 19-28. <http://fs.unm.edu/NCML2/index.php/112/article/view/35/28>
- Luna, J., & Luna, M. (2021). La Gestión Administrativa Municipal. Una aproximación Conceptual. *Revista Iberoamericana de la Educación*. 1(1), 1-15. <https://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/article/download/95/203>
- Muy, E. (2021). Los vacíos jurídicos de los riesgos laborales del teletrabajo en Ecuador. *FORO: Revista de Derecho*, 1(35), 28-47. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7711724.pdf>
- Ortega, G. (2020). *Médicos de Ecuador afirman "sentirse desprotegidos" frente a la pandemia*. France 24.
- Saaty, T. (2008). Decision making with the analytic hierarchy process. *International journal of services sciences*, 1(1), 83-98. https://www.researchgate.net/profile/Mohamed-Mourad-Lafifi/post/Problem-with-sub-criteria-code-for-multiple-decision-makers/attachment/59d644d679197b80779a0074/AS%3A450351808684033%401484383646403/download/Decision+making+with+the+analytic+hierarchy+process+Saaty_2008.pdf
- Toapanta, L., Leyva, M., & Hechavarría, J. (2020). *AHP Applied to the Prioritization of Recreational Spaces in Green Areas. Case Study: Urban Area of the El Empalme Canton, Ecuador*. In *International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics*. (pp. 292-297). Springer, Cham. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-51328-3_41
- Vega, V., Toasa, J., León, A., & Albarracín, L. (2021). Managing Contradictions in Software Engineering Investigations using the Neutrosophic IADOV Method. *Neutrosophic Sets and Systems*, 1(44), 100-107.
- Zambrano, A. (2021). *Vulneración del Derecho Constitucional al trabajo, por parte del Ministerio de Salud Pública del Ecuador, a los trabajadores de la salud, en la ciudad de Guayaquil, en el mes de mayo del 2020*. (Bachelor's thesis). Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/58490/1/BDER-TPrG%20317-2021%20Anita%20Zambrano.pdf>