



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS
CARRERA DE DERECHO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA

TEMA:

LA AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL POR LA
TERMINACIÓN INADECUADA DEL CONTRATO DE TRABAJO APLICANDO
LA CAUSAL DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.

AUTOR:

Freddy Alexander Rodríguez Paredes

DOCENTE TUTOR

Dr. Luis Alfonso Bonilla

Año:

2020 - 2021

II. CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

II. CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

El suscrito Tutor del Trabajo de Titulación Dr. BONILLA ALARCÓN LUIS ALFONSO, Docente de la Universidad Estatal de Bolívar, a petición verbal de la parte interesada:

CERTIFICO:

Que, el Trabajo de Titulación “**LA AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL POR LA TERMINACIÓN INADECUADA DEL CONTRATO DE TRABAJO APLICANDO LA CAUSAL DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR**”, presentado por el señor **Freddy Alexander Rodríguez Paredes**, egresado de la carrera de derecho, ha sido revisado y se acoge a las sugerencias emitidas por el Tutor de trabajo de investigación.



Dr. Bonilla Alarcón Luis Alfonso
Docente - Tutor

20210201002P01634


DECLARACION JURAMENTADA

OTORGA: FREDDY ALEXANDER RODRIGUEZ PAREDES

CUANTIA: INDETERMINADA

DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día lunes dieciocho de octubre de dos mil veintiuno, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece el señor Freddy Alexander Rodríguez Paredes, por sus propios derechos. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriano, mayor de edad, de estado civil soltero, domiciliado en el cantón Patate, provincia de Tungurahua y de tránsito por esta ciudad; con celular número: cero nueve ocho tres cuatro seis siete cuatro siete cinco, correo electrónico: alexrodriguezp.97@gmail.com; a quien de conocerlo doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agregó a esta escritura como documento habilitante; bien instruido por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarlo procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogado en la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, otorgado por la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente Proyecto de Investigación, con el tema: "LA AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL POR LA TERMINACIÓN INADECUADA DEL CONTRATO DE TRABAJO APLICANDO LA CAUSAL DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR"; es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece a parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación. Es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que el compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue al compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.


Freddy Alexander Rodríguez Paredes
C.C. 1805317003


DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA



III. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

III. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, FREDDY ALEXANDER RODRÍGUEZ PAREDES, egresado de la Carrera de Derecho de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, bajo juramento declaro en forma libre y voluntaria, que el Presente Proyecto de Investigación, con el tema “LA AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL POR LA TERMINACIÓN INADECUADA DEL CONTRATO DE TRABAJO APLICANDO LA CAUSAL DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.”, es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en el mismo, que se realizó bajo la recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de la legislación ecuatoriana para el presente trabajo de investigación.

Atentamente:



Freddy Alexander Rodríguez Paredes

C.I. 1805317003

AUTOR

Se otorgó ante mi y en fe de ello confiero ésta ~~Primera~~ copia certificada, firmada y sellada en 2^{da} Guaranda, E.S. de ~~Guaranda~~ del 20^o 21.



Dr. Hernán Criollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA



IV. DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado a Dios, que siempre me ha guiado y cuidado cada uno mis pasos y me ha permitido cumplir con cada una de mis metas. A mi madre que es el pilar fundamental de mi vida, quien, con su esfuerzo diario, consejos y enseñanzas, me ha permitido llegar a este momento, ella que es la persona que me ha enseñado a luchar y esforzarme para conseguir lo que quiero, con sus palabras “mijito el estudio es lo único que te llevara a delante” me ha motivado a seguir caminando en este largo sendero, que apenas inicia para ser un buen profesional, a mis hermanas Diana y Anita, quienes han sido un pilar de apoyo emocional, y me han ayudado a seguir avanzando y no han permitido que abandoné la lucha.

A mis sobrinos Christopher y Josué quienes con sus palabras “ñño cuídate mucho” y “sigue adelante” palabras que han causado impacto en mí y me han permitido a seguirlo dando todo con el fin de llegar a conseguir mi título universitario.

V. AGRADECIMIENTO

Expresamos mi más sincero agradecimiento primeramente a Dios por darme la sabiduría, fuerza y confianza en mí mismo para superar cualquier obstáculo, a mi madre, hermanas y sobrinos, por el amor, el apoyo y la confianza que siempre me han brindado y por corregir todos mis errores.

También quiero expresar mi agradecimiento a la Universidad Estatal de Bolívar por abrirme las puertas y permitirme formar parte de ella, al Dr. Luis Alfonso Bonilla tutor de este proyecto de investigación, por su tiempo, su paciencia y asesoría que me permitieron finalizar este trabajo.

En especial agradezco a mis profesores quienes con entereza y dedicación se tomaron el tiempo para compartir sus enseñanzas.

Por último, quisiera agradecer a mis amigos que forman parte de mi vida.

ÍNDICE

II. CERTIFICACIÓN DEL TUTOR.....	I
III. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA.....	III
IV. DEDICATORIA.....	IV
V. AGRADECIMIENTO.....	V
ÍNDICE.....	VI
RESUMEN.....	IX
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	X
INTRODUCCIÓN.....	XIII
Capítulo I: Problema.....	12
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del problema.....	12
1.3. Objetivo: general y específicos.....	13
1.3.1. Objetivo General.....	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
1.4. Justificación.....	14
Capítulo II: Marco Teórico.....	15
2.1. Antecedentes.....	15
2.1.1. Antecedente Histórico del Derecho Laboral en el Ecuador.....	15
2.1.2. Evolución de Trabajo en el Ecuador.....	17
2.1.3. Caso fortuito o Fuerza mayor.....	18
2.2. Fundamentación teórica.....	19
2.2.1. Relación Laboral.....	19
2.2.2. Terminación del contrato laboral.....	20
2.2.3. Principios Laborales.....	21
2.2.4. Inconstitucionalidad.....	22
2.2.5. Fuerza mayor o caso fortuito.....	22
2.2.6. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.....	22
2.2.7. Disposición interpretativa de la Asamblea Nacional acerca de caso fortuito y fuerza mayor.....	23
2.2.8. Garantía de los derechos laborales.....	23
2.3. Hipótesis.....	25
2.4. Variables.....	25
Capítulo III: Descripción del trabajo investigativo realizado.....	26
3.1. Ámbito de estudio.....	26
3.2. Tipo de investigación.....	26
3.2.1. Investigación Histórica:.....	26
3.2.2. Investigación Bibliográfica:.....	26
3.2.3. Lectura científica:.....	27
3.3. Nivel de investigación.....	27
3.4. Método de investigación.....	27
3.4.1. Métodos.....	27
3.5. Diseño de investigación.....	28
3.6. Población, muestra.....	28
3.6.1. Población:.....	28
3.6.2. Muestra:.....	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	28

3.7.1. Técnicas e instrumentos	28
3.7.1.1. Fichas bibliográficas.....	28
3.7.1.2. Internet.....	28
3.8. Procedimiento de recolección de datos.....	29
3.9. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos	31
3.9.1. Edad.....	31
3.9.2. Nivel de instrucción académica.....	32
3.9.3. Rango de respuestas	32
3.9.4. Análisis comparativo de la Ley de Apoyo Humanitario y el código de trabajo.	33
Capítulo IV: Resultados	36
4.1. Presentación de Resultados.....	36
4.2. Beneficiarios	46
4.3. Impacto de la investigación	46
4.4. Transferencia de resultados	46
Conclusiones	47
Recomendaciones.....	48
Bibliografía.....	49
Anexos.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Cantidad de abogados vs Rango de edad	31
Figura 2. Nivel de instrucción académica.	32
Figura 3. Frecuencia Absoluta.....	37
Figura 4. Representación gráfica pregunta 1	38
Figura 5. Representación gráfica pregunta 2	39
Figura 6. Representación gráfica pregunta 3	40
Figura 7. Representación gráfica pregunta 4	41
Figura 8. Representación gráfica pregunta 5	42
Figura 9. Representación gráfica pregunta 6	43
Figura 10. Representación gráfica pregunta 7	44
Figura 11. Representación gráfica pregunta 8	45

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Modelo de encuesta	30
Tabla 2. Rango de respuestas	33
Tabla 3. Frecuencia Absoluta	36
Tabla 4. Frecuencia Absoluta	37
Tabla 5. Pregunta 1	38
Tabla 6. Pregunta 2	39
Tabla 7. Pregunta 3	40
Tabla 8. Pregunta 4	41
Tabla 9. Pregunta 5	42
Tabla 10. Pregunta 6	43
Tabla 11. Pregunta 7	44
Tabla 12. Pregunta 8	45

RESUMEN

En la actualidad persiste una crisis económica no solo a nivel de país sino también a nivel mundial, derivada de una crisis sanitaria provocada por la pandemia del Covid-19, esto ha hecho que se presente un tema que despierta un gran interés de estudio y comprensión siendo este la afectación al principio de estabilidad laboral por la terminación inadecuada del contrato de trabajo aplicando la causal de caso fortuito o fuerza mayor.

A nivel nacional se viene quizá haciendo una interpretación equivocada o usando de la manera incorrecta la causal de caso fortuito o fuerza mayor para realiza despidos y terminación de relaciones laborales por parte de los empleadores con sus trabajadores.

La economía global se ha visto muy afectada, perturbando directamente a las empresas y empleados que por medidas de seguridad han paralizado las actividades financieras y de producción por el mismo temor de contagios masivos en los puestos de trabajo.

El objetivo que persigue el presente trabajo es el de analizar si es que en efecto se están vulnerando la estabilidad laboral de los trabajadores al ser despedidos de esa manera y si es que se aplicó erróneamente la causal de caso fortuito o fuerza mayor, ya que por la emergencia sanitaria se ha dado en muchas empresas la terminación de contratos laborales, puesto que a causa de la paralización de sus actividades los empleadores no pueden cubrir los sueldos de sus empleados.

En el año 2020 se consideró necesario por parte del gobierno publicar la ley Orgánica de Apoyo Humanitario, misma que está enfocada en precautelar los derechos de los empleados y también de las empresas, pero de acuerdo a varios expertos derecho y ciencias políticas señalan que en materia de figura Jurídica esta se va en contra a lo que en el código de trabajo indica, ya que si los empleadores se rigen a esta ley les piden que al momento de terminar la relación laboral con el trabajador deben dar por terminada su actividad económica y finiquitar la empresa, en este contexto, con un análisis adecuado se podrán obtener los resultados previstos y así realizar un aporte a la sociedad.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Término	Significado
Caso fortuito	Un caso fortuito existe cuando el suceso que impide el cumplimiento de la obligación, no era previsible usando de una diligencia normal, pero, de haberse podido evitar, se habría evitado.
Código de trabajo	El Código de Trabajo es el instrumento para la legislar la actividad laboral en el territorio ecuatoriano y fue aprobado por el Congreso Nacional.
Crisis económica	Crisis económica es la fase de un ciclo económico en la que se da un período de escasez en la producción, comercialización o consumo de productos y servicios.
Derecho	El derecho es un conjunto de principios y normas, generalmente inspirados en ideas de justicia y orden, que regulan las relaciones humanas en toda sociedad y cuya observancia es impuesta de forma coactiva por parte de un poder público.
Derechos	Los derechos humanos son derechos inherentes a todos los seres humanos, sin distinción alguna de raza, sexo, nacionalidad, origen étnico, lengua,

Derecho Laboral

religión o cualquier otra condición. Estos derechos corresponden a todas las personas, sin discriminación alguna.

Estabilidad Laboral

El derecho laboral, derecho del trabajo o derecho social es una rama del derecho cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación

Figura Jurídica

La estabilidad laboral es la protección legal contra las posibilidades de terminar la relación laboral; busca la permanencia del contrato de trabajo y a que el mismo no se extinga por una causa no prevista en la Ley.

Fuerza Mayor

Una figura jurídica es una actividad, documento o cualquier otro concepto que se encuentra contemplado en las leyes. Basado en el código de comercio, encontramos dos tipos de comerciantes:
A. las personas naturales titulares de una empresa mercantil.

Jurídico

Fuerza mayor al hecho que no ha podido ser previsto o que, habiendo sido previsto, no ha podido ser evitado.

Es lo impuesto exteriormente al ser humano, que no decide si cumplir o no

cumplir lo establecido normativamente, sino que debe hacerlo, si desea evitar la sanción.

Ley

Regla o norma establecida por una autoridad superior para regular, de acuerdo con la justicia, algún aspecto de las relaciones sociales.

Trabajo

El trabajo o labor es la actividad que las personas realizan ya sea como deber o actividad dependiente de la profesión, necesidades y deseos de una comunidad más amplia. Alternativamente, el trabajo puede verse como la actividad humana que contribuye hacia los bienes y servicios dentro de una economía.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se refiere al tema de la afectación al principio de estabilidad laboral por la terminación inadecuada del contrato de trabajo aplicando la causal de caso fortuito o fuerza mayor, este trabajo está motivado por la necesidad urgente de analizar cómo ha afectado a la sociedad y al sector productivo la confusión generada por la causal antes mencionada. En efecto actualmente se vive una crisis no solo a nivel nacional sino también mundial, en donde mucha gente se ha quedado sin empleo por ende sin su sustento diario.

Para analizar este tema es necesario mencionar las causas que han llevado a que este problema se agudice, una de ellas es la confusión y abuso por parte de empleadores para hacerse de despidos incluso masivos, otra de las causales es la estructura misma de la Ley de Apoyo Humanitario que su finalidad debería ser el proporcionar seguridad y estabilidad laboral por el contrario genera una contradicción con el código trabajo.

La investigación de esta problemática social se realizó por el interés de conocer de qué manera han sido afectados tanto los empleadores como trabajadores de las empresas a nivel nacional.

En el marco de la investigación jurídica se realizarán encuestas a abogados que se encuentren en libre ejercicio de sus funciones dentro de la provincia de Bolívar, con preguntas que hagan hincapié en el tema a analizar.

Se pretende además realizar un análisis comparativo de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario con el Código de Trabajo e identificar los derechos que están siendo vulnerados al aplicar dicha Ley, también se busca definir la vulneración del derecho y principio de estabilidad laboral.

Capítulo I:

Problema

1.1. Planteamiento del problema

La estabilidad económica y laboral en el Ecuador siempre se ha visto comprometida por la existencia de un inadecuado manejo de la terminación de los contratos de trabajo, considerando que se puede aplicar la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminado la relación entre patrono y trabajador.

Las empresas toman como referente este tipo de causal para hacer una reducción en el personal de trabajo, creando una inestabilidad laboral por lo que se debería buscar mecanismos idóneos para proteger los derechos del trabajador.

Cabe indicar que, en medio de la crisis sanitaria el desempleo y el índice de pobreza en el país han aumentado, las consecuencias que genera esta inestabilidad laboral es el crecimiento de la pobreza en el Ecuador afectando directamente a la población más vulnerable.

1.2. Formulación del problema

¿La aplicación del caso fortuito o fuerza mayor afecta al principio de estabilidad laboral por su inadecuado manejo para la terminación del contrato de trabajo?

1.3. Objetivo: general y específicos

1.3.1. Objetivo General

Analizar la afectación al principio de estabilidad laboral por la terminación inadecuada del contrato de trabajo aplicando la causal de caso fortuito o fuerza mayor.

1.3.2. Objetivos específicos

- Realizar un análisis comparativo de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y el Código de trabajo.
- Identificar los derechos que están siendo vulnerados con la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.
- Definir la vulneración del derecho y el principio de estabilidad laboral.

1.4. Justificación

Con el presente proyecto se busca realizar un análisis a la afectación al principio de estabilidad laboral por la terminación inadecuada del contrato de trabajo aplicando la causal de caso fortuito o fuerza mayor, ya que no existen investigaciones sobre este tema tan importante que afecta a la estabilidad laboral y economía del Ecuador.

Esta investigación es original y novedosa ya que con las nuevas reformas en el ámbito laboral se estaría vulnerando los derechos de los trabajadores por lo que se considera pertinente un estudio sobre el tema que ha causado controversia a nivel nacional, también ha generado muchas confusiones e injusticias.

Esta investigación permitirá así, conocer si es que en efecto se está dando un mal uso al termino caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminado el contrato de trabajo vulnerando los derechos de los trabajadores, incluso se puede brindar recomendaciones que favorezcan no solo a empleados sino también a los dueños de las empresas, para de ese modo conseguir una estabilidad del sistema financiero nacional.

Con la culminación de esta investigación se podrá tomar como referencia para crear un debate Jurídico en relación a las inconsistencias que se están presentado al momento de dar por culminado un contrato de trabajo, no solo perjudicando directamente al empleado, sino que también afecta a la imagen de las políticas laborales del Ecuador en relación a la vulnerabilidad de derechos laboral.

Capítulo II:

Marco Teórico

2.1. Antecedentes

En el desarrollo del presente trabajo se considerará investigaciones relacionadas al tema que se propone investigar para brindar un mejor entendimiento sobre la afectación al principio de estabilidad laboral por la terminación inadecuada del contrato de trabajo aplicando la causal de caso fortuito o fuerza mayor. Además, se abordará antecedentes históricos de los derechos del trabajador, así como del código de trabajo.

2.1.1. Antecedente Histórico del Derecho Laboral en el Ecuador

En el ámbito del derecho laboral en el Ecuador se puede decir que se ha recorrido un largo camino mismo que se muestra en el siguiente contenido a fin de tener una idea clara acerca de este tema ya que hubo factores que generaron impacto más que otros, incluso la influencia de lo que venía ocurriendo a nivel mundial fue clave para que se desarrollase una lucha efectuada por los trabajadores a fin de reclamar sus derechos.

En el Ecuador la escalada inflacionaria ocasiona la irrupción de la clase obrera que fue perfeccionando su pensamiento y conciencia de clase, más aún cuando en el mundo ya desde la revolución industrial se venía trabajando en la concientización del obrero y campesino en un impulso de la tesis del Socialismo, es así que en 1922 empieza la lucha de la clase obrera en el Ecuador por sus derechos laborales, y movidos por la incautación de giros efectuados en esa época. El Libro las cruces sobre el agua escrita por Joaquín Gallegos Lara cuenta, señala una nítida y precisa división entre el Ecuador anterior a aquel 15 de noviembre de 1922 sin organización obrera ni expresión reivindicatoria popular, y el Ecuador donde ya comienza a forjarse el movimiento sindical, obrero y campesino, cuyas luchas, frustraciones y conquistas corresponderá juzgar solo cuando llegue el tiempo.

En 1922 el incipiente movimiento de los trabajadores se lanzó a una huelga políticamente débil pero históricamente aleccionadora– cuyo desenlace ocurrió ese de noviembre. El gobierno y los sectores poderosos reprimieron la protesta con extrema

dureza, centenares de huelguistas fueron muertos a balazos y sus cadáveres arrojados al río Guayas.

El pueblo dolido, con sus maneras tristes y dulces de expresarse, echó sobre esa tumba de agua, casi oceánica, cientos de coronas de flores y cruces de palo que durante días quedaron flotando. "Las cruces sobre el agua", es una "Novela total y completa, que biografía a un pueblo; documento socio-político excepcional, que plantea nuevos conceptos de nacionalidad, cultura e historia de la lucha de la clase obrera ecuatoriana.

Un 11 de septiembre de 1916 el presidente Baquerizo Moreno promulga la primera ley obrera, en la misma que se estableció que ningún trabajador podrá trabajar más de ocho horas diarias y tan solo seis días a la semana exceptuando los domingos y feriados.

El 22 de septiembre de 1921 es promulgada una segunda ley obrera por el presidente Tamayo, en la que se establece normas para la indemnización pecuniaria a los obreros por accidentes de trabajo.

En julio de 1925 se crea el Ministerio de Previsión Social y Trabajo, la misma que se encargaba de prevenir los problemas sociales y de trabajo en beneficio de la clase trabajadora, dándose un verdadero hito en la historia laboral del Ecuador.

El 13 de julio de 1926 se crea mediante Decreto N° 24 la Inspección General del Trabajo, la misma que era la encargada de conocer varios aspectos relacionados al trabajador ecuatoriano, a través de una continua vigilancia dentro de la industria ecuatoriana.

El 6 de octubre de 1928 se promulga la Ley de Contrato Individual de Trabajo, en la que se define que es patrono y que es contrato de trabajo, sus clases, su contenido y requisitos.

El 17 de noviembre de 1938 mientras cursaba la presidencia del General Alberto Enríquez Gallo es promulgado el primer Código de Trabajo, recogiendo una corriente laboral que imperaba en otros países tales como Rusia, este contenía temas referentes al contrato individual de trabajo, el contrato colectivo, modalidades de trabajo, riesgos, asociaciones de trabajadores, conflictos colectivos y aspectos procesales.

En el 2008 La Asamblea Nacional Constituyente mediante Mandato No. 8, eliminó la tercerización e intermediación laboral, asimismo dispuso eliminar cualquier otra forma de precarización de las relaciones laborales, entre las que se incluyó a la contratación laboral por horas, en virtud de que las mencionadas formas de contratación pactadas entre las partes, no garantizaban a los trabajadores estabilidad laboral y una correspondiente protección integral de sus derechos.

2.1.2. Evolución de Trabajo en el Ecuador

El factor del trabajo como actividad humana, es tan antiguo como el hombre. Si recorremos las diversas etapas por las que ha atravesado la humanidad lo encontraremos formando parte esencial del quehacer cotidiano y del sistema económico de las sociedades, la supervivencia de estas y la misma convivencia social depende, en gran parte de la organización del trabajo humano. Pero en todos los ciclos históricos la noción del trabajo tuvo igual acepción y consideraciones.

Las clases oprimidas lucharan permanentemente en procura de una mejor organización social que le permita liberarse de la explotación de las clases opresoras que pugnarán por mantener el estatus, o sea, sus privilegios.

La explicación rousseauiana sobre el origen y los fundamentos de la desigualdad entre los hombres señala a la propiedad humana como la causa de todos los males humanos; su creación es, además, el criterio que distingue. (VACA)

Para iniciar el tema de la evolución del trabajo en el Ecuador se toma como referencia lo indicado en el trabajo de Suarez (2016) en donde señala que; al es importante mencionar la historia de como los primeros núcleos de la clase obrera en el país aparecieron a finales del siglo XIX e inicios del XX. No obstante su situación precaria recordaba a la de los trabajadores de los países capitalistas centrales. Mientras que en el país dieron inicio las luchas por mejorar salarios y reducir jornada además de conquistar derechos laborales mínimos, con motivo del Centenario del Primer Grito de Independencia, el 10 de agosto de 1909 se realizó el Primer Congreso Obrero Ecuatoriano. En 1911, por iniciativa de la Asociación de Abastecedores del Mercado de Guayaquil, se conmemoró, por primera vez, el 1º de Mayo, que los trabajadores ecuatorianos continuaron recordando en los siguientes años. El gobierno de Leonidas

Plaza Gutiérrez, mediante decreto del 23 de abril de 1915, consagró “el Primero de Mayo de cada año, día feriado para los obreros del Ecuador”. Al año siguiente (1916) se decretó en el país la jornada de 8 horas, aunque fue sistemáticamente burlada. Hubo protestas, huelgas y reivindicaciones de la clase obrera ecuatoriana no solo para avanzar en la conquista de sus derechos, sino también para lograr el respeto y la generalización de la jornada de 8 horas. En Guayaquil, la huelga obrera convocada con estos propósitos fue reprimida el 15 de noviembre de 1922 con una escandalosa matanza de trabajadores.

Reconociendo esa trayectoria de luchas del incipiente proletariado ecuatoriano, la Revolución Juliana de 1925, además de modernizar al Estado, institucionalizó la atención a las clases trabajadoras mediante la creación del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, la Caja de Pensiones, la expedición de las primeras leyes laborales e incluso la introducción del impuesto a la renta, del que fueron excluidas las clases asalariadas. Tras esos primeros esfuerzos, recién en 1938 se dictó el Código del Trabajo, que reconoció los principios fundamentales de protección a los trabajadores y las garantías básicas de sus derechos. (Suarez, 2016)

2.1.3. Caso fortuito o Fuerza mayor

Podemos definir al caso fortuito o fuerza mayor según (NACIONAL, 2016), donde nos manifiesta en el Art. 30.- Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.

También se ha tomado en cuenta investigaciones relacionadas para dar a conocer ciertas conceptualizaciones acerca del término “Caso fortuito o Fuerza mayor”.

En la investigación de (Quezada, 2020) al caso fortuito o fuerza mayor como causal para dar por terminado un contrato de trabajo en el Ecuador, en la cual indica que el caso fortuito y fuerza mayor son dos conceptos legales que implican la existencia de un hecho imprevisto e imposible de resistir. El caso fortuito puede entenderse como aquel hecho que se origina en la Naturaleza, mientras que la fuerza mayor es el hecho proveniente del hombre, como los actos de autoridad pública. Sin embargo, en la práctica la diferencia de estos conceptos no tiene mayor trascendencia pues generan los mismos efectos

En la investigación de la universidad Católica Santiago de Guayaquil que se relaciona al presente trabajo, (Espinoza, 2020) desarrolla un estudio acerca de la Terminación de la relación laboral: aplicación del caso fortuito o fuerza mayor durante Estado de Emergencia Sanitaria por COVID-19 en Ecuador.

Se incluye la investigación de (Franco, 2020), Terminación del contrato laboral por fuerza mayor o caso fortuito por la pandemia de COVID-19, realizado en la ciudad de Guayaquil en el año 2020, tomando en cuenta la crisis sanitaria en el Ecuador en donde se realiza un análisis delimitado para conocer el nivel de afectación en la clase trabajadora.

Además, se considera significativo el proyecto de (Teran, 2020) que elabora un trabajo direccionado al Análisis Del Capítulo de Derechos Laborales de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, tema de vital importancia para conocer el alcance de esta ley propuesta para mantener una estabilidad laboral en el Ecuador.

2.2. Fundamentación teórica

Para el desarrollo de la fundamentación científica considera tomar en cuenta leyes, artículos e investigaciones relacionadas al tema para contar con una referencia que sustente esta investigación.

2.2.1. Relación Laboral

El trabajo es una categoría social que ha creado y crea el mundo fáctico, es un hecho innegable; y, es indiscutible que los nuevos postulados circundantes han “succionado” a los trabajadores a las nuevas tendencias mundiales laborales. Ecuador, es un país satélite que ha desarrollado sus propios procesos laborales, sujetos a los cambios políticos, económicos, sociales e ideológicos, que han ocupado un sitio en el imaginario social. A nivel internacional, las ponencias de organismos externos y extranjeros se encuentran alejados de la realidad del trabajador, solo se plantean buenas intenciones y “recomendaciones”, no obstante, apartados de la formación laboral como tal. Es indudable que la década de los ochentas y la crisis de las ideologías determinaron una transformación drástica en los paradigmas, en especial las comparaciones sociales e interpretación de la realidad de la humanidad, no solo de los trabajadores. La Teoría de la Relación Laboral es a la vez el engranaje de una herramienta jurídica encaminada a la

protección de la parte vulnerable, pero la base del reconocimiento del trabajador y su trabajo efectivo, que de manera fáctica está compuesto de dos elementos y una característica principal. En la legislación del Código del Trabajo ecuatoriano esta teoría nace para proteger al obrero, sin trabajadores no existiría el Derecho Laboral; porque es indudable la superioridad del empleador, tanto económica como jurídica. (Flores, 2019)

Hay que indicar que la relación laboral es un vínculo jurídico, pues si bien depende del acuerdo de las partes desde su inicio está regulado por la norma laboral, aun sin que existiera un contrato de forma física, las regulaciones para los diferentes tipos de relaciones laborales las podemos encontrar en el Código de trabajo, como lo dispuesto en su primer artículo el cual dicta:

Art. 1.- Ámbito de este Código. - Los preceptos de este Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores y se aplican a las diversas modalidades y condiciones de trabajo.

Las normas relativas al trabajo contenidas en leyes especiales o en convenios internacionales ratificados por el Ecuador, serán aplicadas en los casos específicos a las que ellas se refieren. (CODIGO DEL TRABAJO , 2012)

2.2.2. Terminación del contrato laboral

Como todo contrato, el contrato de trabajo puede ser terminado, ya sea por pacto expreso entre las partes, o por una disposición legal, por una justa causa por cualquiera de las partes, o unilateralmente sin que exista justa causa. (Gerencie, 2020)

El (CODIGO DEL TRABAJO, 2012) en su art.169 nos indica las Causas para la terminación del contrato individual. - El contrato individual de trabajo termina:

1. Por las causas legalmente previstas en el contrato;
2. Por acuerdo de las partes;
3. Por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato;
4. Por muerte o incapacidad del empleador o extinción de la persona jurídica contratante, si no hubiere representante legal o sucesor que continúe la empresa o negocio;
5. Por muerte del trabajador o incapacidad permanente y total para el trabajo;

6. Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar;
7. Por voluntad del empleador en los casos del artículo 172 de este Código;
8. Por voluntad del trabajador según el artículo 173 de este Código; y,
9. Por desahucio.

2.2.3. Principios Laborales

2.2.3.1. Principios de Derecho al Trabajo

De acuerdo al artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador, se refiere a que los derechos de los trabajadores son irrenunciables e intangibles. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

2.2.3.2. Principios de Continuidad Laboral

Si bien es cierto las relaciones laborales son susceptibles de ir variando en relación a sus condiciones originales es importante se identifique con su empresa para lograr que el empresario tenga el interés de que el trabajador permanezca a su servicio por la mayor cantidad de tiempo posible.

Por lo que se podría decir que este principio hace referencia a la estabilidad laboral que se brinda al trabajador, es decir su contrato debe durar la mayor cantidad de tiempo posible, dentro del artículo 14 del Código de Trabajo Ecuatoriano se establece un año como tiempo mínimo de duración, de todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, que celebren los trabajadores con empresas o empleadores en general, cuando la actividad o labor sea de naturaleza estable o permanente, sin que por esta circunstancia los contratos por tiempo indefinido se transformen en contratos a plazo, debiendo considerarse a tales trabajadores para los efectos de esta ley como estable o permanentes. (RIVADENEIRA)

2.2.4. Inconstitucionalidad

De acuerdo al Título II, Capítulo primero; Principios de aplicación de los derechos dentro del artículo 11 de la Constitución de la República del Ecuador, se refiere a que será inconstitucional cualquier acción u omisión de carácter regresivo que disminuya, o anule significativamente el ejercicio de los derechos. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

2.2.5. Fuerza mayor o caso fortuito

En la revisión bibliográfica como uno de los referentes más importantes se citará el Código Civil (Honorable Consejo Nacional, 2016), en donde se define a fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.

2.2.6. Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

La Ley tiene por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo. (Registro Oficial, 2020)

Sin embargo, la defensoría del Pueblo, gremios de trabajadores y asambleístas consideran a la Ley de Apoyo Humanitario es inconstitucional, puesto que manifiestan que la misma atenta contra los principios y derechos consagrados en la Constitución de la República, y tratados, convenios e instrumentos internacionales de derechos humanos, indicando que la parte inconstitucional se encuentra en los artículos 16, 17, 18, 19, 20, 21 y en la primera disposición reformativa de la Ley. Esas normas se refieren a los acuerdos para ajustar las condiciones económicas laborales, el contrato ‘emergente’, la reducción de la jornada, el goce de vacaciones y el teletrabajo. (Silva & García, 2020)

2.2.7. Disposición interpretativa de la Asamblea Nacional acerca de caso fortuito y fuerza mayor.

Con fecha 19 de junio de 2020 la Asamblea Nacional limitó la figura de fuerza mayor al cese total de una empresa, pues esta no aceptó 10 objeciones de la Ley de Apoyo Humanitario, en otras palabras la Asamblea no dio paso a las objeciones del Ejecutivo al proyecto de Ley por la crisis provocada por el virus del Covid-19.

Uno de los puntos mas importantes tiene que ver con la disposición interpretativa única para el numeral 6 del artículo 169 del Código de Trabajo sobre la aplicación de la figura de “fuerza mayor” para el despido de Trabajadores, que estaba propuesto por el Ejecutivo, que no esté ligado al cierre de las empresas. (Velez, 2020)

El texto aprobado por la Asamblea señala que: “En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos”, además se rechazaron también las objeciones acerca de los artículos 5,9,13,15,18,26,28 objetadas por el ex Presidente Lenín Moreno y las disposiciones undécima y décima tercera del texto que fue aprobado por el Pleno el 15 de mayo de 2020. (Velez, 2020)

2.2.8. Garantía de los derechos laborales

De acuerdo a la sección tercera en el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador, en donde establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo, se reconocen todas modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con la inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores. (Asamblea Nacional del Ecuador, 2008)

El artículo 326 de la Constitución de la República del Ecuador se sustenta en 16 principios, en los que se indica que el Estado deberá impulsar el pleno empleo y la eliminación del subempleo, también se indica claramente que a un trabajo de igual valor

corresponderá su igual remuneración, además de que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, señalados estos principios que son los que corresponden al tema el cual se está tratando, es necesario realizar un análisis. (Irigoyen, 2016)

Al analizar los principios se considera pertinente señalar que la implementación de la Ley de Apoyo Humanitario, se contraponen a lo establecido en el artículo antes mencionado, puesto que no se respetan los principios de impulsar el pleno empleo y la eliminación de desempleo, además de que muchos empleadores redujeron el salario a sus trabajadores, pero en varios casos las actividades que estos realizaban no se redujeron y en ciertos casos hasta se duplicaron, incluso tanto en el sector público como en el privado se presentaron varios despidos, es así que el principio de que los derechos laborales son intangibles.

2.3. Hipótesis

¿Se afecta el principio de estabilidad laboral por la mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor para terminar la relación laboral?

2.4. Variables

Variable Independiente: La afectación al principio de estabilidad laboral

Variable Dependiente: La ineficaz aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor.

Capítulo III:

Descripción del trabajo investigativo realizado

Tema: La afectación al principio de estabilidad laboral por la terminación inadecuada del contrato de trabajo aplicando la causal de caso fortuito o fuerza mayor.

Tipo de investigación: Jurídica

Área de conocimiento: Ciencias Sociales, Humanas y Derecho

Línea de investigación: Derecho Laboral, Derecho Constitucional

Nombre del tutor: Dr. Luis Alfonso Bonilla.

Nombres del investigador o investigadores: Freddy Alexander Rodríguez Paredes

3.1. Ámbito de estudio

Esta investigación se realizará de forma aleatoria y estratificada a 45 Abogados que se encuentran en ejercicio de sus funciones Jurídicas en la provincia de Bolívar.

3.2. Tipo de investigación

Para este apartado se indica el tipo de investigación que se lleva a cabo en este trabajo, misma que es de tipo jurídica, porque como bien es conocido este tipo de investigación está dirigida al estudio de la norma jurídica, su interpretación y aplicación además de los resultados que se generan en la sociedad.

3.2.1. Investigación Histórica: Permite realizar una reconstrucción de hechos del pasado que servirán como base para investigaciones futuras.

3.2.2. Investigación Bibliográfica: La revisión bibliografía es una parte fundamental para el inicio de la elaboración de una investigación basándose en fuentes normativas vigentes en el Estado.

3.2.3. Lectura científica: Necesaria para realizar la interpretación y análisis de los datos que se receptara con los instrumentos y técnicas de recolección de información.

3.3. Nivel de investigación

De acuerdo a la naturaleza de la investigación reúne varias características para considerar que es un estudio analítico, descriptivo y correlacionado.

3.4. Método de investigación

El trabajo de investigación que se realiza se basa en un enfoque cualitativo con un soporte en el Marco Teórico referente al estudio y realizando un análisis comparativo de la ley orgánica de apoyo humanitario y el código de trabajo ya que se busca identificar, los derechos que están siendo vulnerados

Esta investigación permitirá comprender, analizar y entender el impacto generado al conocer por qué se aplicó de forma errónea la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por finiquitado el contrato de trabajo.

3.4.1. Métodos

Para el desarrollo del siguiente trabajo de investigación se aplicará las siguientes técnicas de investigación:

3.4.1.1. Bibliográfico Documental

El presente trabajo de grado es una investigación de tipo bibliográfico documental ya que se tendrá que determinar varios conceptos de derechos, atribución y funciones de funcionarios Públicos, principios consagrados en la Constitución, información que se obtendrá a través de textos, libros, revistas e internet.

3.4.1.2. De campo

Esta investigación es de campo considerando que el levantamiento de información se realizará mediante encuesta.

3.5. Diseño de investigación

Para realizar el diseño de esta investigación se toma en cuenta la recolección de información mediante la puesta en marcha de una encuesta a profesionales entendidos en la materia de derecho laboral, para de esta manera saber si se está haciendo un inadecuado uso a la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminado el contrato de trabajo.

Con el análisis de los resultados que obtendremos de esta técnica de recolección de datos sabremos el grado de afectación que provoca al sector laboral en el cual nos basamos para realizar la presente investigación.

3.6. Población, muestra

3.6.1. Población: La población está conformada para 30 abogados que se encuentran en ejercicio de sus funciones de la provincia de Bolívar.

3.6.2. Muestra: Es aleatoria y estratificada

Una vez que se ha determinado la muestra, no se establece la necesidad de aplicar ningún método estadístico, debido a que la población se encuentra en un número reducido.

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas e instrumentos

Se utilizará las siguientes técnicas:

3.7.1.1. Fichas bibliográficas. - Técnica que permite la revisión de bibliografías en bibliotecas locales.

3.7.1.2. Internet. – Técnica que permite el acceso a información relacionada al tema de investigación.

3.8. Procedimiento de recolección de datos

Para la recolección de datos se ha tomado en consideración realizar una encuesta para facilitar así la información acerca del tema, a partir de las respuestas que sean expresadas por un colectivo de personas previamente seleccionado, que en este caso se ha tomado una población conformada de 45 abogados que se encuentran en ejercicio de sus funciones de la provincia de Bolívar.

La realización de la encuesta es el procedimiento que se tomó para la recolección de datos y levantamiento de información, entendiendo que la intención de este cuestionario que forma parte de la encuesta es de carácter exploratorio en lo que respecta al tema tratado en la investigación.

El Modelo de encuesta que se implementó es el que se muestra a continuación en la tabla 1, tomando en cuenta como se mencionó anteriormente que las preguntas son de carácter cerrado:

<p>Edad:</p>
<p>Nivel de instrucción:</p>
<p>Tercer nivel</p>
<p>Cuarto nivel</p>
<p>Doctorado</p>
<p>1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?</p>
<p>Si</p>
<p>No</p>
<p>2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?</p>
<p>Si</p>
<p>No</p>

<p>3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?</p> <p>Si</p> <p>No</p>
<p>4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?</p> <p>Si</p> <p>No</p>
<p>5. ¿Considera usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es de carácter retroactivo?</p> <p>Si</p> <p>No</p>
<p>6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?</p> <p>Si</p> <p>No</p>
<p>7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo humanitario violenta el principio de Estabilidad Laboral?</p> <p>Si</p> <p>No</p>
<p>8. ¿Cree usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?</p> <p>Si</p> <p>No</p>

Tabla 1. Modelo de encuesta

3.9. Técnicas de procesamiento, análisis e interpretación de datos

Una vez aplicadas las técnicas e instrumentos de recolección de datos se da paso a realizar las técnicas correspondientes para su análisis, por consiguiente, la información que se presentará será la que indique, incluso a las conclusiones a las que se llegará en la investigación, entonces los datos a continuación se mostrarán el porcentaje en cuanto a las respuestas para cada pregunta planteada en el cuestionario.

A continuación, se citan los ítems que se tomaron como punto de partida en la encuesta:

3.9.1. Edad

Con relación a las personas que fueron encuestadas, se puede apreciar que las edades comprendidas en un rango de 31 y 40 años poseen un mayor porcentaje, por cuanto se puede señalar que en este rango están ubicados los abogados que tienen sus primeros años de experiencia y conocen como funciona el ámbito del derecho y el sistema laboral, por lo tanto, pueden emitir su opinión con conocimiento de causa.

Dado que la cantidad de abogados encuestados de entre 31 a 60 años supera en porcentaje con un valor del 71.74% a los abogados más jóvenes que son los de las edades de entre 22 y 30 años, es aceptable su opinión, pues son profesionales que ya tienen experiencia en el ejercicio de sus funciones, ver figura 1.

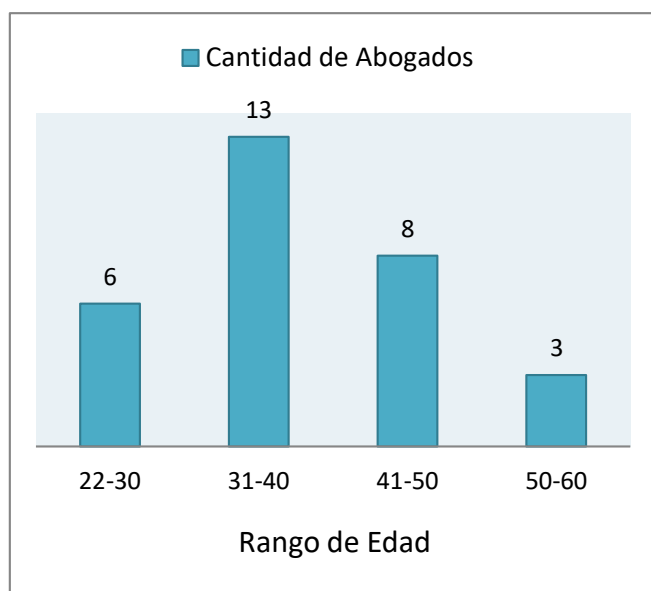


Figura 1. Cantidad de abogados vs Rango de edad

3.9.2. Nivel de instrucción académica.

Se tiene además un gráfico en donde se muestra el nivel académico de los profesionales que han sido encuestados, en este punto es conveniente señalar que no es tan relevante el grado de instrucción académica que cada persona haya obtenido, por el hecho de que muchos de ellos tienen una trayectoria profesional y experiencia laboral que les brinda un amplio conocimiento acerca del tema central de la encuesta, sin embargo, se puede revisar esta información en cuanto al porcentaje en la figura 2.

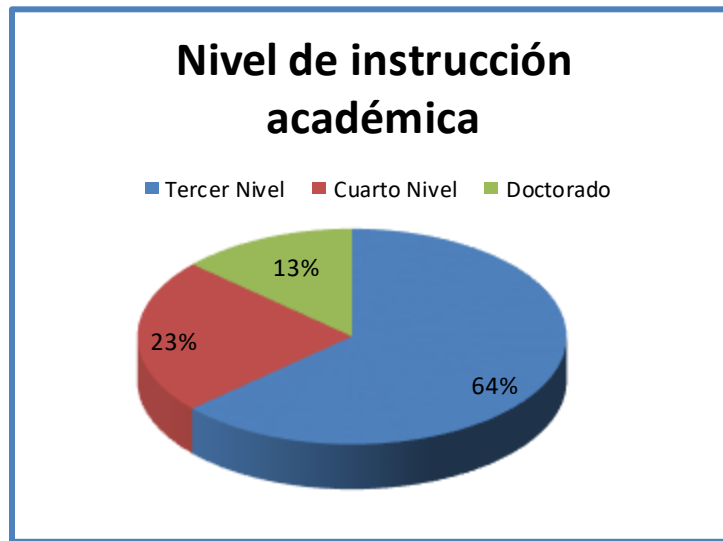


Figura 2. Nivel de instrucción académica.

3.9.3. Rango de respuestas

A continuación, se añade una tabla en donde se mostrará la cantidad de respuestas obtenidas por cada encuestado para posteriormente dar paso a su análisis.

De acuerdo a los datos que se pueden visualizar en la tabla 2, tenemos que una mayor cantidad de encuestados ha optado por la opción SI dentro de las respuestas, pero para llegar a una interpretación clara de estos datos, se deberá realizar un procesamiento y su posterior análisis.

Pregunta	Si	No	Total
Pregunta 1	24	6	30
Pregunta 2	20	10	30
Pregunta 3	13	17	30
Pregunta 4	14	16	30
Pregunta 5	12	18	30
Pregunta 6	21	9	30
Pregunta 7	26	4	30
Pregunta 8	27	3	30
Total	157	83	

Tabla 2. Rango de respuestas

3.9.4. Análisis comparativo de la Ley de Apoyo Humanitario y el código de trabajo.

La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario comprendida por 33 artículos está vigente desde el 22 de junio de 2020 a raíz de la emergencia sanitaria que atraviesa el país por la pandemia que generó el virus COVID-19, esta está formada por varias medidas consideradas solidarias en las cuales el gobierno indicaba que el objetivo de esta Ley sería el apoyar la sostenibilidad del empleo en base a acuerdos laborales entre el empleador y trabajador.

Sin embargo, existen gremios e incluso la defensoría del pueblo que manifiestan la inconstitucionalidad de esta ley en los 6 de los artículos que comprenden al CAPÍTULO III.

Los mencionados Acuerdos Ministeriales establecieron que la figura de la “suspensión emergente de la jornada de trabajo”, pueda prever el establecimiento de un “calendario de pago” para efectos del pago de las remuneraciones debidas durante el tiempo que persista dicha suspensión; a contrario de lo establecido en el artículo 60 del Código del Trabajo, que dispone que en los casos que deba interrumpirse el trabajo, la remuneración debe ser cancelada en los plazos estipulados en el contrato, en este caso existe una clara contradicción entre lo que dicta el Código de Trabajo, directamente los afectados serán los empleados que cuentan con el pago del dinero acordado en un contrato celebrado previamente, viendo de otro modo la suspensión de la jornada laboral incluso puede extenderse así como la remuneración de los trabajadores, generando una vez más una inestabilidad económica, que de acuerdo a datos recogidos

por el Ministerio de Trabajo, en lo que va de la pandemia, más de 25550 empresas se habrían acogido a la suspensión emergente de la jornada laboral, así afectando a miles de trabajadores, no obstante no se informó si es que dichos empleados recibieron su salario o es que fueron sometidos al calendario de pago.

Continuando con el análisis comparativo para el apartado de caso fortuito y fuerza mayor, es importante indicar que los derechos de los empleadores se ven comprometidos ya que al querer sujetarse a esta figura jurídica para para terminar una relación laboral, se está pidiendo que la justificación debe ser por cierre de la empresa, sin embargo en el Código de Trabajo Artículo 169, apartado 6 dicta que las causas para la terminación del contrato individual de trabajo termina por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar; teniendo claro esto se puede notar que en ninguna parte de este artículo indica que debe haber un cese de trabajo o se debe cerrar la empresa para poder hacer uso de la figura de caso fortuito o fuerza mayor, por tal motivo la Ley de Apoyo Humanitario si contradice al Código de Trabajo.

Después de realizar este análisis se puede evidenciar claramente que hay derechos se están vulnerando, siendo estos los siguientes:

Derecho a la estabilidad laboral.

El derecho a la seguridad social, aunque concebido constitucionalmente como un “derecho irrenunciable de todas las personas, que será deber y responsabilidad primordial del Estado” (art. 34), todavía no es plenamente cumplido en el Ecuador.

Derecho a un periodo de vacaciones laborales remuneradas, este derecho dicta en su artículo 69 del Código de Trabajo que todo trabajador tendrá derecho a gozar anualmente de un período ininterrumpido de quince días de descanso, incluidos los días no laborables. El trabajador recibirá por adelantado la remuneración correspondiente al período de vacaciones (CODIGO DEL TRABAJO, 2012), sin embargo el artículo 21 de la Ley de Apoyo Humanitario del Goce de vacaciones.- Los empleadores, durante los dos años siguientes a la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, podrán notificar de forma unilateral al trabajador con el cronograma de sus vacaciones o a su vez, establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones

ya devengadas, así vale la pena señalar que la Ley está contradiciendo en este artículo a lo establecido por el Código de Trabajo.

A percibir como mínimo el sueldo básico (400) en función de la Tabla sectorial, a pesar de esto muchos empleadores han reducido el sueldo de sus trabajadores aún menos del valor del sueldo básico.

Luego de haber realizado el análisis comparativo y haber indicado los derechos que se están vulnerando es importante definir qué comprende exactamente la vulneración del derecho y el principio de estabilidad laboral, que es uno de los temas que ha generado mayor controversia desde que se presentó la anteriormente mencionada Ley.

La vulneración de un derecho se presenta cuando existe un quebranto en una ley o precepto tal como es el caso que se vive actualmente en el Ecuador en donde se ha presentado una Ley la cual lleva artículos que contradicen a los artículos de un código de trabajo que recordemos aún sigue vigente, además de que el principio de estabilidad laboral es el derecho que todo trabajador tiene, de permanecer en sus puestos de trabajo y que no sean despedidos por causas injustificadas o de forma arbitraria por otra parte está establecido en el código de trabajo que para que haya estabilidad laboral el contrato de trabajo como tiempo mínimo de duración debe ser de un año.

Capítulo IV:

Resultados

4.1. Presentación de Resultados

En primera instancia se presenta una tabla en donde se indica la frecuencia con la cual se muestran las respuestas a cada pregunta de la encuesta, para realizar esto se toman como referencia los valores de la tabla 2 y se procede al cálculo de la frecuencia.

En donde:

X_i = Variable aleatoria estadística, posibles respuestas SI-NO.

N = Número total de datos.

f_i = Frecuencia absoluta, número de veces que se repite el suceso.

X_i	f_i
Si	157
No	83
Σ	240

Tabla 3. Frecuencia Absoluta

Frecuencia Absoluta para cada pregunta

Pregunta 1	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	24	86.88
No	6	13.33
Pregunta 2	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	20	79.5
No	10	20.5
Pregunta 3	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	13	68.2
No	17	31.8
Pregunta 4	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	14	66.66
No	16	33.33
Pregunta 5	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	12	37.77
No	18	62.22

Pregunta 6	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	21	81.8
No	9	18.2
Pregunta 7	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	26	93.2
No	4	8.9
Pregunta 8	Frecuencia	Porcentaje (%)
Si	27	93.2
No	3	6.7

Tabla 4. Frecuencia Absoluta

A continuación, se procede a presentar el análisis gráfico de los datos medido en porcentaje, tomado como referencia la tabla 3.

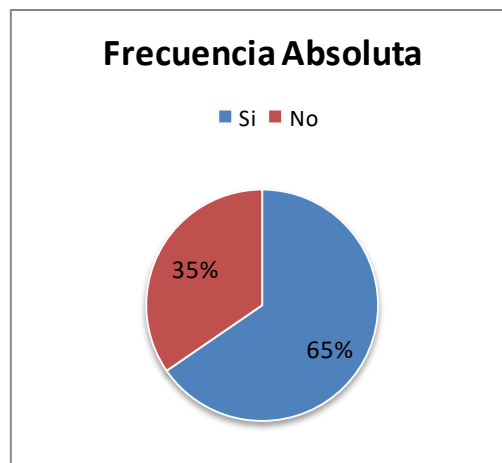


Figura 3. Frecuencia Absoluta

Una vez se han presentado todos los datos numéricos obtenidos en las encuestas, se da paso a su análisis e interpretación.

Ahora bien, se iniciará haciendo un análisis de todos los datos, es decir de cada una de las preguntas y las respectivas respuestas obtenidas en base a los datos de la tabla 4, esto para exponer de forma clara que la hipótesis planteada en esta investigación se la puede comprobar. Además de que se debe cumplir con los objetivos que se han planteado.

Análisis e interpretación de datos.

PRIMERA PREGUNTA

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?	
SI	24
NO	6
TOTAL	30

Tabla 5. Pregunta 1
Elaborado por: Autor
Fuente: Encuesta

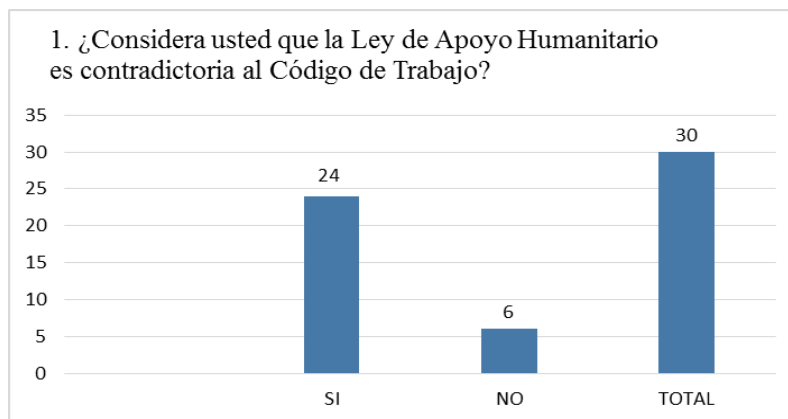


Figura 4. Representación gráfica pregunta 1
Elaborado por: Autor
Fuente: Encuesta

- Como punto de partida se tiene la primera pregunta en la que se consulta si es que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria con el código de trabajo, en donde la mayor parte de los encuestados respondieron que sí, esto evidencia claramente que los profesionales del derecho no están de acuerdo con las medidas que esta abarca y que en materia de derecho esta Ley deja que el empleador pueda disponer a su conveniencia de los derechos de sus empleados.

SEGUNDA PREGUNTA

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?	
SI	20
NO	10
TOTAL	30

Tabla 6. Pregunta 2
Elaborado por: Autor
Fuente: Encuesta

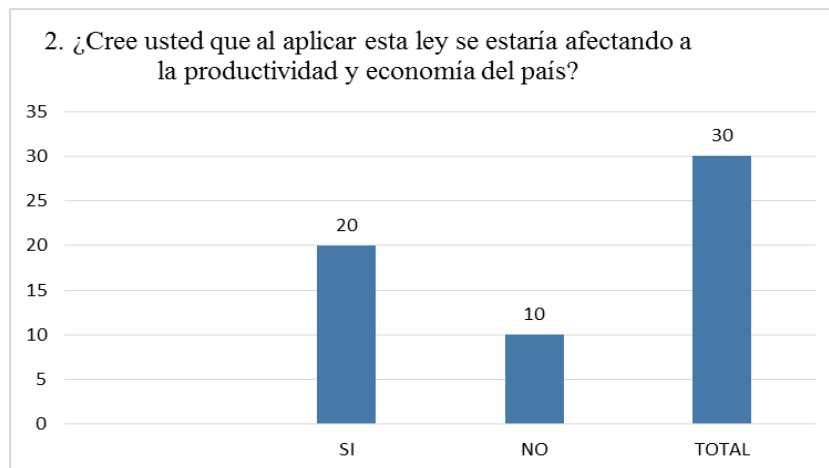


Figura 5. Representación gráfica pregunta 2
Elaborado por: Autor
Fuente: Encuesta

- La pregunta número dos se refiere a la afectación de la productividad y economía del país por la Ley de Apoyo Humanitario, los profesionales encuestados en su mayoría respondieron que sí, el hecho de esta respuesta es que, al brindarle plenos derechos al empleador sobre sus trabajadores, este puede tomar medidas que el creyere convenientes, así podría aumentar los despidos generando una improductividad a nivel de país.

TERCERA PREGUNTA

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?	
SI	13
NO	17
TOTAL	30

Tabla 7. Pregunta 3
Elaborado por: Autor
Fuente: Encuesta

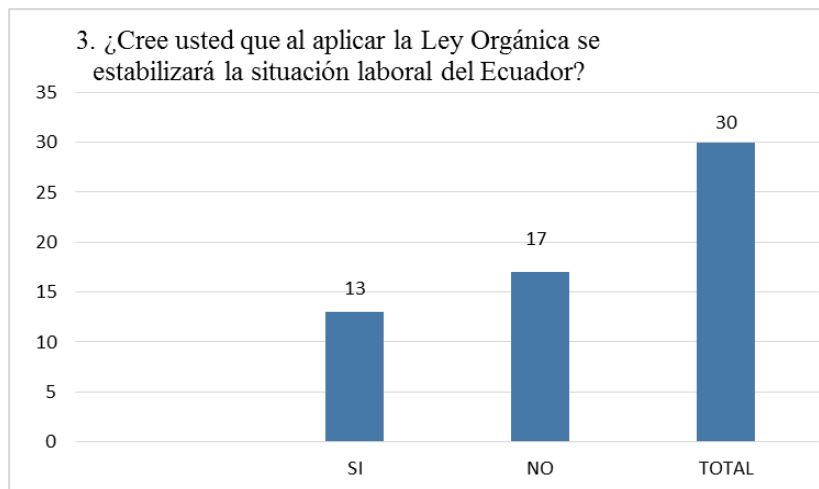


Figura 6. Representación gráfica pregunta 3
Elaborado por: Autor
Fuente: Encuesta

- Continuando con el análisis e interpretación tenemos la tercera pregunta, la cual se consultó si es que creen que creen con la aplicación de esta Ley se estabilizará la situación laboral del Ecuador a lo que un mayor número de personas respondió que no, ya que el simple hecho de que puede haber despidos masivos en el país compromete seriamente la situación laboral en el país, además de una grave emergencia económica que ya viene presente desde hace varios años.

CUARTA PREGUNTA

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?	
SI	14
NO	16
TOTAL	30

Tabla 8. Pregunta 4
Elaborado por: Autor
Fuente: Encuesta



Figura 7. Representación gráfica pregunta 4
Elaborado por: Autor
Fuente: Encuesta

- A la pregunta número cuatro, en cuanto a la constitucionalidad de la Ley previamente mencionada la respuesta que tuvo una mayoría fue que no, dándole la razón a esta respuesta ya que la Constitución de la República del Ecuador establece en el artículo 33 que: “El Estado garantiza a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido y aceptado”.

QUINTA PREGUNTA

5. ¿Considera usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es de carácter retroactivo?	
SI	12
NO	18
TOTAL	30

Tabla 9. Pregunta 5
Elaborado por: Autor
Fuente: Encuesta



Figura 8. Representación gráfica pregunta 5
Elaborado por: Autor
Fuente: Encuesta

- Continuando con el análisis de la pregunta número cinco se ha consultado si es que se considera que la Ley de apoyo humanitario es de carácter retroactivo a lo que las respuestas que han predominado en este caso ha sido que no.

SEXTA PREGUNTA

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?	
SI	21
NO	9
TOTAL	30

Tabla 10. Pregunta 6
Elaborado por: Autor
Fuente: Encuesta

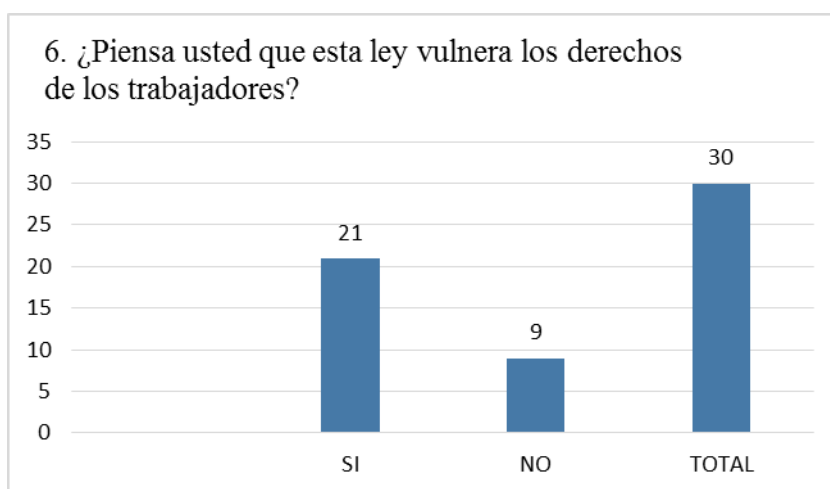


Figura 9. Representación gráfica pregunta 6
Elaborado por: Autor
Fuente: Encuesta

- La sexta pregunta hace referencia la vulneración de derechos de los trabajadores, en donde ha existido una mayoría de respuestas por la opción si, debido a la crisis económica y social que vive Ecuador, por la emergencia sanitaria frente al coronavirus, nuevamente se ha actualizado la propuesta de la “flexibilización laboral”; la misma que si no se aprueba sobre la base de un diálogo y común acuerdo entre las partes (empresarios y trabajadores,) puede terminar violando los derechos constitucionales de los trabajadores y deteriorando sus condiciones de vida.

SÉPTIMA PREGUNTA

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo humanitario violenta el principio de Estabilidad Laboral?	
SI	26
NO	4
TOTAL	30

Tabla 11. Pregunta 7
Elaborado por: Autor
Fuente: Encuesta

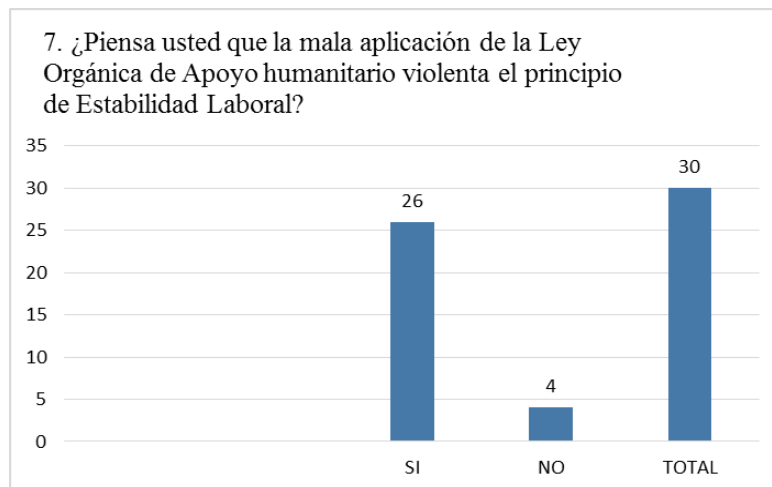


Figura 10. Representación gráfica pregunta 7
Elaborado por: Autor
Fuente: Encuesta

- En cuanto a la pregunta siete en la que se ha consultado si es que la mala aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario está violentando el principio de estabilidad laboral, la respuesta fue que sí, haciendo así un análisis como se ha mencionado previamente, los despidos a nivel nacional se han ido incrementado.

OCTAVA PREGUNTA

8. ¿Cree usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?	
SI	27
NO	3
TOTAL	30

Tabla 12. Pregunta 8
Elaborado por: Autor
Fuente: Encuesta

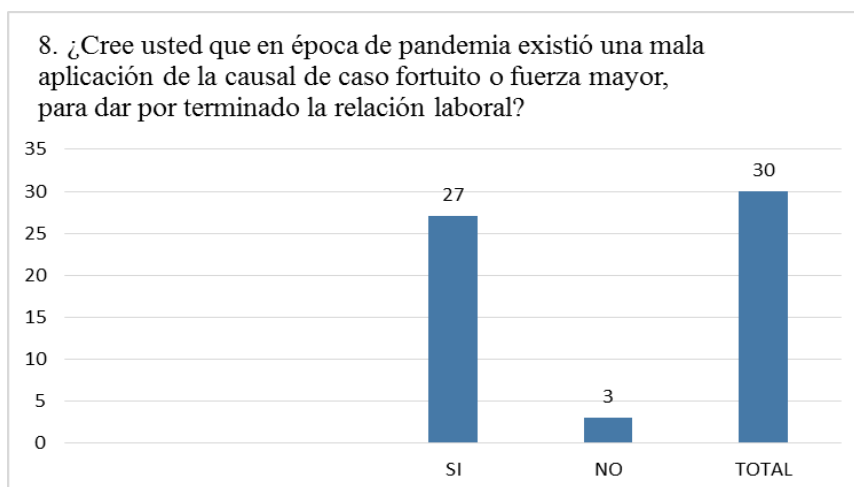


Figura 11. Representación gráfica pregunta 8
Elaborado por: Autor
Fuente: Encuesta

- La última pregunta a analizar es, en la que se consulta a los profesionales si es que creen que en época de pandemia existió una aplicación inadecuada de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral, una vez más la respuesta fue que sí, analizando esta pregunta y su respuesta es correcto indicar que de hecho existió una mala aplicación en varios sectores laborales del país abusando de estos se realizaron despidos basados en la crisis sanitaria que atraviesa el país.

En este contexto al analizar cada uno de los datos obtenidos resulta ser que hay una mayor aceptación acerca de la inconstitucionalidad y la vulneración de derechos que provoca la nueva Ley, además de que se compromete seriamente la estabilidad laboral, por otro lado, también se puede comprobar que en efecto si existe una mala aplicación de la figura jurídica de caso fortuito o fuerza mayor, todo esto tomado de los resultados que arroja la encuesta basado en las tablas de frecuencia.

4.2. Beneficiarios

En esta investigación existe un solo participante directo quien es el autor del trabajo, además de las personas quienes serán encuestadas para la recolección de información.

Estudiantes de la facultad de jurisprudencia, ciencias sociales y políticas de la Universidad Estatal de Bolívar.

Profesionales en libre ejercicio que requieran referencias a fines al tema de investigación.

La sociedad y el sector laboral que requieran estar informados acerca de los temas tratados en este trabajo.

4.3. Impacto de la investigación

La presente investigación busca realizar un análisis de ciertos artículos que afectan al sector laboral a nivel nacional, no existe una institución u organismo que sea beneficiario directo, el beneficio que aporta este trabajo es dar a conocer la inconstitucionalidad de la terminación de un contrato de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor en la ley orgánica de apoyo humanitario.

4.4. Transferencia de resultados

Para la transferencia de resultados de esta investigación se pretende realizar mediante la redacción y posterior publicación de un artículo científico, a través de la gestión y apoyo de la Universidad Estatal de Bolívar.

Conclusiones

- Como resultado de la investigación teórica, en la cual se realizó una comparación entre la Ley de Apoyo Humanitario y el Código de Trabajo es posible concluir que lo planteado en dicha Ley tiene varias contradicciones en lo que respecta a los artículos que están estipulados en el Código de Trabajo, específicamente en el artículo 169, además de la figura jurídica de caso fortuito.
- Por otro lado, al revisar los resultados obtenidos a partir de la encuesta realizada y en base a los datos numéricos que se han obtenido, se puede concluir también que varios profesionales entendidos en la materia de derecho, opinan que la Ley de Apoyo Humanitario si está afectando a la estabilidad laboral en el Ecuador.
- Además, la Ley de Apoyo Humanitario en su planeamiento inicial vulnera los derechos de los trabajadores, al prestar claras garantías para la continuidad de sus actividades laborales, además del hecho de que las empresas debían cesar sus funciones para poder aplicar la figura jurídica de caso fortuito o fuerza mayor.
- Se concluye además que no se estaba respetando el concepto y lo que se indica en el código de trabajo acerca de la relación y la terminación laboral, en donde intervienen ambas tanto el trabajador como el empleador.

Recomendaciones

- En lo futuro se requiere una Ley que no vulnere los derechos y que tampoco se contraponga con el Código de Trabajo y la Constitución que están ya establecidos, además antes de imponer una Ley se debe considerar los beneficios y afectaciones que conlleva para todas las partes involucradas.
- Hay que definir de manera urgente una Ley que se pueda integrar en casos de emergencia sanitaria, evitando así tomar decisiones a la ligera y confusiones que generen inconformidades en la ciudadanía y en el sector laboral.
- En este marco un papel importante es el que deben jugar los entendidos en la materia de derecho más aún los especialistas en derecho laboral, ya que son quienes pueden luchar para que se reconozcan los derechos y se pueda aplicar las Leyes y la figura Jurídica de manera correcta.
- Es necesario difundir los estudios de casos prácticos, para así brindar mayor información así los trabajadores y empleadores podrán conocer cuando sus derechos están siendo vulnerados.

Bibliografía

- CODIGO DEL TRABAJO . (26 de SEPTIEMBRE de 2012). Registro Oficial Suplemento 167 de 16-dic-2005. ECUADOR.
- Flores, E. (5 de Febrero de 2019). Acerca de nosotros: Derecho Ecuador.com. Obtenido de Dereco Euador .com: <https://derechoecuador.com>
- H. CONSEJO NACIONAL. (26 de Septiembre de 2005). CÓDIGO DEL TRABAJO.
- Irigoye, J. (2016). El trabajo autónomo en Ecuador ¿está protegido? Universidad San Francisco de Quito, 168-169.
- Irigoyen, J. (2016). El trabajo autónomo en el Ecuador ¿está protegido? Universidad San Francisco de Quito, 168-169.
- NACIONAL, H. C. (2016). CODIGO CIVIL. QUITO.
- RIVADENEIRA, A. (s.f.). SUBCONTRATACION LABORAL PRODUCTO DE LA FLEXIBILIDAD LABORAL. UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, LOJA.
- Suarez, A. (16 de Junio de 2016). Acerca de nostros: Scribd. Obtenido de SCRIBD: <https://www.scribd.com>
- VACA, T. (s.f.). ARTICULOS 4 Y 6 DE LA LEY ORGANICA DE LOS DERECHOS LABORALES. UNIVERSIDAD REGIONAL AUTÓNOMA DE LOS ANDES, AMBATO.
- Velez, R. (19 de Junio de 2020). Asamblea limita figura de ‘fuerza mayor’ al cese total de una empresa; no acepta 10 objeciones a Ley Humanitaria. El Comercio.

Anexos

A continuación, se en el Anexo 1, se añade el enlace en donde se encuentran las encuestas:

Anexo 1.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdO51TCr82s5aHWKdpfOB04IXkLv4C0C2mWtqHTKIZCHi9j8g/viewform?usp=sf_link

El anexo número 2 muestra el modelo y formato de encuesta que se realizó

Anexo 2

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

*Obligatorio

Edad *

Tu respuesta _____

Nivel de instrucción *

Tercer nivel

Cuarto nivel

Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

Sí

No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
- No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
- No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
- No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
- No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
- No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
- No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
- No

En el Anexo 3, se puede apreciar las encuestas realizadas

Anexo 3.

Universidad Estatal de Bolívar
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *
50

Nivel de instrucción *

Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

Sí
 No

6. ¿Pienso usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

Sí
 No

7. ¿Pienso usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria vulnera el principio de Estabilidad Laboral?

Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Universidad Estatal de Bolívar
Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *
42

Nivel de instrucción *

Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

Sí
 No

6. ¿Pienso usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

Sí
 No

7. ¿Pienso usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria vulnera el principio de Estabilidad Laboral?

Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

52

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

44

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

22

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

24

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

22

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

28

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria viola el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria viola el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

45

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contraria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario viola el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

52

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contraria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario viola el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

24

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Pienso usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Pienso usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

52

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Pienso usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Pienso usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

28

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

32

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Carolina Camacho

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

40

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria vulnera el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

44

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria vulnera el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

45

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Pensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Pensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

48

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Pensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Pensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

27

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
- Cuarto nivel
- Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
- No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
- No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
- No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
- No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
- No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
- No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
- No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
- No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

50

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
- Cuarto nivel
- Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
- No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
- No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
- No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
- No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
- No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
- No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
- No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
- No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

50

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Forms

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

58

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Forms

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

48

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

25

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

38

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
- Cuarto nivel
- Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
- No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
- No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
- No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
- No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
- No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
- No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario viola el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
- No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
- No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

31

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
- Cuarto nivel
- Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
- No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
- No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
- No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
- No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
- No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
- No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario viola el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
- No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
- No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

39

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

31

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria violenta el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

39

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

Universidad Estatal de Bolívar

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Edad *

31

Nivel de instrucción *

- Tercer nivel
 Cuarto nivel
 Doctorado

1. ¿Considera usted que la Ley de Apoyo Humanitario es contradictoria al Código de Trabajo?

- Sí
 No

2. ¿Cree usted que al aplicar esta ley se estaría afectando a la productividad y economía del país?

- Sí
 No

3. ¿Cree usted que al aplicar la Ley Orgánica se estabilizará la situación laboral del Ecuador?

- Sí
 No

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria viola el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Forms

4. ¿Cree usted que la ley orgánica de apoyo humanitario es constitucional?

- Sí
 No

5. ¿Considera usted que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario es de carácter retroactivo?

- Sí
 No

6. ¿Piensa usted que esta ley vulnera los derechos de los trabajadores?

- Sí
 No

7. ¿Piensa usted que la mala aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria viola el principio de Estabilidad Laboral?

- Sí
 No

8. ¿Cree Usted que en época de pandemia existió una mala aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para dar por terminado la relación laboral?

- Sí
 No

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Forms