



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA Y CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS.**

CARRERA DE DERECHO

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

TEMA:

**MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL PRESENTE EN LA LEY
ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO Y SU INCIDENCIA EN LA PROVINCIA DE
BOLÍVAR CANTÓN GUARANDA.**

AUTOR:

ALVARO ESTALYN GUEVARA GRANIZO

TUTOR:

DR. VÍCTOR VELA

GUARANDA – ECUADOR

PERIODO 2022- 2022

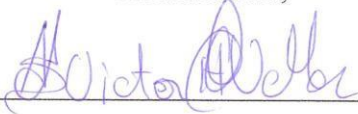
Declaración de Autenticidad de Autoría

CERTIFICACIÓN DE AUTORÍA

Yo, **DR. VICTOR VELA** en calidad de Tutor del Proyecto de Investigación como modalidad de titulación contemplada legalmente en el Reglamento de la Unidad de Titulación de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas; designada mediante Resolución de Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO**: que el señor: **ALVARO ESTALYN GUEVRARA GRANIZO**, egresado de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Carrera de Derecho, ha cumplido los requisitos del caso en lo que respeta al Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República, con el tema: **“MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL PRESENTE EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO Y SU INCIDENCIA EN LA PROVINCIAL DE BOLÍVAR CANTÓN GUARANDA.”**; habiendo trabajado juntos en el desarrollo del mismo con el investigador constando que el trabajo realizado es de autoría del tutorado por lo que se aprueba el mismo.

Es todo cuanto puedo decir en honor a la verdad, facultando al interesado, hacer uso del presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del Tribunal respectivo.

Atentamente,



DR. VICTOR VELA
Tutor



Declaración Juramentada de Autenticidad de Autoría

Yo, ALVARO ESTALYN GUEVARA GRANIZO, 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: “**MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL PRESENTE EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO Y SU INCIDENCIA EN LA PROVINCIAL DE BOLÍVAR CANTÓN GUARANDA.**”; ha sido realizado por mi autoría con la dirección de mi tutor el Dr. Víctor Vela, Docente de la Carrera de Derecho, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas de la Universidad Estatal de Bolívar. Dejando constancia que las expresiones vertidas en el desarrollo de este Proyecto de Investigación, les he realizado apoyándome en bibliografía, lexicografía e infografía actualizada que me sirvió de base y de fundamentos posteriores para exponer mis criterios en este Proyecto de Investigación.

ALVARO ESTALYN GUEVARA GRANIZO

Autor



Notaría Tercera del Cantón Guaranda
Msc. Ab. Henry Rojas Narvaez
Notario



...rio

Nº ESCRITURA 20220201003P02163

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGADA POR:

ALVARO ESTALYN GUEVARA GRANIZO

INDETERMINADA

DI: 2 COPIAS M.CH.

Factura: 001-001-000012136



En la ciudad de Guaranda, capital de la provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día tres de octubre de dos mil veintidós, ante mi Abogado HENRY ROJAS NARVAEZ, Notario Público Tercero del Cantón Guaranda, comparece el señor ALVARO ESTALYN GUEVARA GRANIZO soltero, domiciliado en el sector Alpachaca de la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, celular número 0968590858, correo electrónico es asgg-94@hotmail.com por sus propios derechos, obligarse a quien de conocerlo doy fe en virtud de haberme exhibido sus documentos de identificación y con su autorización se ha procedido a verificar la información en el Sistema Nacional de Identificación Ciudadana; bien instruido por mí el Notario con el objeto y resultado de esta escritura pública a la que procede libre y voluntariamente, advertido de la gravedad del juramento y las penas de perjurio, me presenta su declaración Bajo Juramento declara lo siguientes “Previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, a través de la facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Humanísticas de la Universidad Estatal de Bolívar, manifestó que los criterios e ideas emitidas en el presente trabajo de investigación titulado “MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL PRESENTE EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMINATIARIO Y SU INCIDENCIA EN LA PROVINCIA BOLÍVAR CANTÓN GUARANDA”, es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad, la misma que la hago para los fines legales pertinentes. HASTA AQUÍ LA DECLARACIÓN JURADA. La misma que queda elevada a escritura pública con todo su valor legal. Para el otorgamiento de la presente escritura pública se observaron todos los preceptos legales del caso, leída que le fue al compareciente por mí el Notario en unidad de acto, aquel se ratifica y firma conmigo se incorpora al protocolo de esta Notaria la presente escritura, de todo lo cual doy fe.-

ALVARO ESTALYN GUEVARA GRANIZO

C.C. **2100623970**

AB. HENRY ROJAS NARVAEZ

NOTARIO PUBLICO TERCERO DEL CANTON GUARANDA



Dedicatoria

Durante mi proceso de formación académica he atravesado muchos altibajos los mismo que ha retrasado mi obtención de un título universitario, pero sin duda he sabido seguir luchando y caminando hacia delante en busca de mis sueños, y tengo que reconocer y dedicar mi logro la primera mujer más importante en mi Abuelita la que me crio y para mí es mi madrecita y sé que siempre ha tenido una Fe inquebrantable en mí.

También dedicar este logro a todas las personas que formaron parte de este proceso y que lucharon conmigo hasta el final.

Alvaro Estalyn Guevara Granizo

Agradecimiento

Quiero agradecer a Dios por inicio de cuentas por darme la fortaleza, sabiduría y constancia necesaria para poder enfrentar este reto, después quiero agradecer a la mujer que está a mi lado y ha estado desde mucho antes siempre apoyándome y empujándome hacer mejor cada día mi Novia Esther Jiménez, también quiero agradecer a Patricia Granizo mi madre, quien me ayudo a lograr este objetivo. Y a todas las personas que moral y económicamente me apoyaron todo este tiempo. Mis tíos, primos, hermanos y amigos.

Agradecer también a mi Universidad Estatal de Bolívar, a sus autoridades a mis Docentes de mi facultad de jurisprudencia, por compartir sus conocimientos, día a día durante todo este proceso.

Agradecer de manera especial a mi Tutor del proyecto de investigación Dr. Víctor Vela por guiarme y brindarme ese valioso acompañamiento durante todo este proceso de titulación.

Alvaro Estalyn Guevara Granizo

Índice General

Declaración de Autenticidad de Autoría	I
Declaración Juramentada de Autenticidad de Autoría	¡Error! Marcador no definido.
Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
Tema:.....	X
Resumen Ejecutivo.....	XI
Abstract (Summary)	XIII
Glosario de Términos	XV
Introducción	XX
CAPITULO I: Descripción del Problema	1
Planteamiento del problema.....	1
Formulación del problema	2
Interrogantes de la Investigación	2
Delimitación del Problema.....	2
Objetivos	3
Objetivo General	3
Objetivos Específicos.....	3
Justificación.....	4
Antecedentes	6
CAPITULO II: Marco Teórico	9
Fundamentación Teórica	9
Hipótesis y Variables	25

Hipótesis	25
Variables	25
Dependiente	25
Independiente	25
CAPITULO III: Descripción del Trabajo de Investigación	26
Ámbito de Estudio	26
Línea de Investigación	26
Tipo de Investigación	26
Investigación Documental	26
Investigación Descriptiva:	26
Investigación Aplicada:	26
Investigación Básica:	27
Investigación de Campo	27
Nivel de Investigación.....	27
Nivel Exploratorio	27
Nivel Descriptivo	27
Método de Investigación	27
Cualitativo	27
Lógico	27
Cuantitativo	28
Deductivo	28
Inductivo	28
Enfoque mixto:.....	28
Metodología	28
Diseño de Investigación	29
Población y Muestra.....	30
Procedimiento de Recolección de Datos	30
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	30
Instrumentos	30
CAPITULO IV: Resultados	31

Presentación de Resultados	31
Análisis e interpretación de datos.....	34
ANÁLISIS GENERAL DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS.....	39
Beneficios.....	40
Directos	40
Indirectos:	40
Impacto de la investigación.....	41
Transferencia de resultados	41
Conclusiones	41
Recomendaciones.....	43
Anexos	44
Encuesta	47
Evidencias	48
Bibliografía	50

Índice de Tablas

Tabla 1.- Población y Muestra	22
--	----

Índice de Imágenes

Imagen 1.- Entrevista al Dr. José Zaruma.....	39
--	----

Imagen 2.- Encuesta a la ciudadanía Guarandéña.....	40
--	----

Tema:

Modalidades de Contratación Laboral Presente en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su Incidencia en la Provincial de Bolívar Cantón Guaranda.

Resumen Ejecutivo

El presente trabajo de investigación se desarrolla con el fin de lograr palpar resultados donde se demuestra la incidencia dentro de la provincia de bolívar, cantón Guaranda, de la modalidad contractual que se estableció dentro de la ley orgánica de Apoyo humanitario.

Procedimos a determinar los sectores donde fuere adherida esta medida laboral y cuál fue el efecto que la misma causo, ya que el ejecutivo de turno debido a una pandemia que aun vivimos se vio obligado a implementar medidas que de alguna manera puedan reducir el impacto que está a producido dentro de nuestra sociedad, a medida de que se va realizando el trabajo encontramos que en el capítulo I, dentro de toda la descripción del problema, podemos plantearnos las distintas aristas que conllevan a determinar porque a partir de un problema global se pudo acertadamente implementar una forma diferente de laborar con la llegada del contrato emergente, que llevo a nuestro país.

Y así analizaremos la forma de contrato que existe a raíz de una pandemia que azoto al mundo entero, ya que uno de los sectores más afectados sin duda alguna fue el sector laboral que hasta el día de hoy no puede superar esta crisis en la que se encuentra inmersa, pero a nosotros en materia laboral nos compete analizar la forma de contrato y el tipo de trabajo que se implementaron a raíz de este acontecimiento.

De igual forma en el segundo capítulo daremos un análisis histórico y generalizado que nos ayude a llegar al punto actual en el que nos encontramos y poder determinas los aciertos y desaciertos que todo esto ha causado dentro del mundo laboral.

En el tercer capítulo observaremos los métodos de investigación que se imprimaron para poder ejecutar esta investigación, y para determinar de una manera técnica cuales son los resultados de esta investigación.

Por último, pero no menos importante nos encontramos con el cuarto capítulo donde vamos conocer los resultados y desde ahí establecer una conclusión acertada de todo el proceso de investigación.

Abstract (Summary)

The present research work is developed in order to achieve palpable results where the incidence within the province of Bolívar, Guaranda canton, of the contractual modality that was established within the organic law of Humanitarian Support is demonstrated.

We proceeded to determine the sectors where this labor measure was adhered to and what was the effect that it caused, since the executive on duty due to a pandemic that we are still experiencing was forced to implement measures that in some way can reduce the impact that is has been produced within our society, as the work is being carried out we find that in chapter I, within the entire description of the problem, we can consider the different edges that lead to determining why from a global problem it was possible to correctly implement a different way of working with the arrival of the emerging contract, which came to our country.

And so we will analyze the form of contract that exists as a result of a pandemic that hit the entire world, since one of the most affected sectors without a doubt was the labor sector, which to this day cannot overcome this crisis in which is immersed, but it is up to us in labor matters to analyze the form of contract and the type of work that were implemented as a result of this event.

In the same way, in the second chapter we will give a historical and generalized analysis that will help us to reach the current point in which we find ourselves and to be able to determine the successes and failures that all this has caused within the world of work.

In the third chapter we will observe the research methods that were printed to be able to execute this investigation, and to determine in a technical way what the results of this investigation are.

Last but not least, we find the fourth chapter where we are going to know the results and from there establish a correct conclusion of the entire research process.

Glosario de Términos

Beneficiario.

Es la persona que persona que reúne los requisitos legales para el acceso a las prestaciones de la Seguridad Social. Por ejemplo, podemos encontrar la prestación por jubilación, desempleo, viudedad (Enciclopedia jurídica, 2020).

Contrato de trabajo.

Es la plasmación del acuerdo entre dos partes (Trabajador y empresario), en la que crean, modifican y crean tanto derechos como obligaciones. Normalmente está regulado tanto en el convenio colectivo de aplicación, como Estatuto de los trabajadores, aunque deja ciertas libertades a las partes interesadas (Diccionario jurídico, s.f.).

Derecho laboral

El derecho laboral es un conjunto de reglas que se encarga de regular las obligaciones entre trabajadores y patrón, es decir, las partes que intervienen en una relación de trabajo (Significados Derecho Laboral, 2022).

Empleado

(Derecho Laboral) Asalariado encargado de tareas administrativas o de relaciones con el público. V. Obrero, Ejecutivo.

Generalmente se designa con este nombre al funcionario técnico o profesional que presta su actividad al gobierno para la realización de fines de interés público. Este concepto era casi exclusivo hasta concluir el siglo XIX. En la actualidad, se distingue entre el empleado del Derecho Administrativo, el que acaba de definirse, y el del Derecho Laboral, donde tiende a

oponerse a obrero, dentro del común denominador del vocablo trabajador (Significados Derecho Laboral, 2022)..

Empleador

(Derecho Laboral) Persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios. Se distingue del jefe de empresa, que es una persona física que ejerce en su nombre sus prerrogativas. La determinación del empleador es a veces delicada, cuando una empresa se desarrolla en varias sociedades; se distingue entonces el empleador de derecho (cocontratante) y el empleador de hecho beneficiario directo de la prestación de trabajo (Enciclopedia jurídica, 2020).

Empresa.

Lugar físico de trabajo donde el trabajador presta sus servicios (Diccionario jurídico, s.f.).

Empresario.

Se considera empresario a toda persona física o persona jurídica, privada o pública que presten servicios con trabajadores tanto por cuenta ajena como asimilados (Diccionario jurídico, s.f.).

Extinción del contrato de trabajo.

Es cuando se produce la ruptura del vínculo entre la empresa y el trabajador que pone fin la relación laboral, normalmente se produce de forma escrita, aunque algunas veces puede ser de forma verbal. Cuando se produce la extinción del contrato, comienza el plazo de caducidad, de 20 días hábiles para la reclamación por despido (Diccionario jurídico, s.f.).

Finiquito.

Denominado también como documento de liquidación laboral, es el documento que la empresa facilita al trabajador cuando finaliza la relación laboral, reflejando todos los conceptos salariales que debía la empresa al trabajador (Salario base, pagas extraordinarias, vacaciones no disfrutadas (Diccionario jurídico, s.f.).

Indemnización

La obligación patronal de otorgar un pago extraordinario al
Trabajador, en algunos casos, o a sus familiares en otros, en calidad de
Reparación económica por un daño sufrido, ya sea en su persona o en su actividad
(Diccionario jurídico, s.f.).

Jornada de trabajo

Tiempo durante el cual dura el trabajo sin que pueda exceder de los máximos legales
(Diccionario jurídico, s.f.).

Riesgo laboral.

Posibilidad por el que el trabajador sufra un accidente de trabajo o enfermedad laboral.
Para analizar el riesgo se debe valorar la gravedad y la posibilidad de que se produzca
(Diccionario jurídico, s.f.).

Salario.

Son las percepciones tanto económicas como en especie (hasta el 30% de su salario) que el trabajador percibe a cambio de la prestación de sus servicios por cuenta ajena y dependencia (Diccionario juridico, s.f.).

Suspensión del contrato de trabajo.

Es la interrupción temporal del contrato de trabajo y de las obligaciones para tributar y retribuir, aunque mantiene el vínculo contractual entre el trabajador y de la empresa (Diccionario juridico, s.f.).

Liquidación

Documento en el que se consignan los datos generales o características de una operación dada, con la indicación de la partida presupuestaria que se afecta para realizar algún pago derivado de una obligación a cargo del Gobierno Federal, o para efectuar algún movimiento de tipo presupuestario y que sirve de sustentación para el documento presupuestario, que debe expedirse según la naturaleza de la operación. Es un periodo, contado a partir de la fecha en que se dan por concluidas las operaciones de una empresa por diversas razones y durante el cual se nombra a una persona llamada liquidador, la cual tiene a su cargo la venta del activo de la empresa, el pago de sus obligaciones y del remanente si lo hay, y el reembolso a los accionistas del monto de sus aportaciones (Glosario de Derecho Laboral, s.f.).

Obligación

Relación jurídica en virtud de la cual una persona se compromete frente a otra a cumplir en su beneficio una determinada conducta o actividad (Glosario de Derecho Laboral, s.f.).

Ocupación

En una primera aproximación (que prescinde, entre otros, del tema, que luego abordaré, de si pueden o no adquirirse por ocupación derechos distintos del dominio), la ocupación debe,

a mi juicio, definirse como: modo originario de adquirir la propiedad de un bien mueble apropiable por naturaleza, que el Ordenamiento considera «carente de dueño» -sea porque no lo tiene (res nullius, res derelicta), sea porque, aun teniéndolo, es ya imposible que pueda presentarse y probar su dominio (cosa «de dueño inhallable»)-, y que no se encuentra oculto, mediante la toma de la posesión civil (con animus rem sibi habendi) del mismo (Glosario de Derecho Laboral, s.f.).

Vacaciones.

Periodo de descanso anual que se le reconoce al trabajador al generarlas en la empresa. Normalmente se generan un mínimo de 30 días naturales anuales o 2,5 días cada mes (Diccionario juridico, s.f.).

Introducción

En nuestra sociedad como ciudadanos que formamos parte de la misma es necesario reconocer que el núcleo de nuestras vidas económicas, es el derecho laboral, puesto que si trabajamos en relación de dependencia somos trabajadores y si no pasamos a ser empleadores, es por ello que es importante realizar esta investigación.

Empezaremos dando un breve repaso de la forma contractual que han existido a través del tiempo y como ha intervenido el derecho laboral para equilibrar las circunstancias entre trabajadores y empleadores. Denotando la evolución que ha existido y como las nuevas formas de trabajo conllevan la necesidad de crear nuevas formas de contrato laboral. En esta investigación es importante reconocer como influye en el Cantón Guaranda la modalidad contractual que se creó por la existencia de una pandemia, y establecer cómo se busca adaptarse a la situación que se vive en la pandemia. Es nuestra obligación como investigadores detallar minuciosamente los aspectos positivos y negativos que estas nuevas implementaciones causan dentro de la sociedad Guarandeña. Todos los resultados existentes se realizarán el análisis correspondiente para determinar el impacto causado en el ambiente laboral y reconocer que tan necesaria es esta nueva modalidad contractual en tiempos de pandemia. Durante todo el proceso de investigación estableceremos una visión objetiva para lograr resultados verídicos que nos acerquen a la realidad actual que atraviesa nuestra ciudad con esta modalidad de contrato.

Para llevar a cabo este proyecto emplearemos distintas formas de recaudación de información tales como bibliográficas en libros, artículos, leyes, acuerdos ministeriales etc. De igual forma recaudaremos información proveniente de la ciudadanía por medio de encuestas y la entrevista de un profesional del derecho quien nos va a ayudar con sus conocimientos para desarrollar de mejor manera esta investigación.

Es menester resaltar la importancia de esta investigación por el interés social que genera la misma porque el sector laboral siendo siempre el más frágil siempre termina adaptándose a cualquier forma de vida que se presente. A lo largo de este trabajo vamos a dilucidar todo lo que ha ocurrido con nuestra sociedad guarandeña en tiempos de pandemia con la presencia de esta modalidad contractual que se denomina contrato especial emergente, y estamos seguros que servirá para informar de la situación que muchos de los guarandeños han tenido que aceptar para poder sobrevivir durante este transcurso de pandemia.

Hemos priorizado nuestra investigación enfocándonos en el contrato especial emergente que apareció mediante acuerdo ministerial por la emergencia sanitaria que atravesaba nuestro país, para realizar un análisis comparativo con lo que dice en nuestro código de trabajo, específicamente para entender que tanto cambia este contrato con respecto a los que ya existe y como este impacta dentro de la ciudad de Guaranda en el ambiente labora.

CAPITULO I: Descripción del Problema

Planteamiento del problema

En el contexto de la pandemia la necesidad inminente de darle estabilidad a una economía que evidentemente se vio afectada, donde la piedra angular siempre va a ser el sector laboral (Empleadores y Trabajadores). El Estado ecuatoriano implementa medidas decisivas en la forma de realizar un contrato laboral en Ecuador.

Este trabajo de investigación precisa identificar el impacto causado por la pandemia en el sector labor en Guaranda con la modalidad de contratación que se implementó en la ley orgánica de apoyo humanitario, siendo de vital importancia evidenciar la desagradable consecuencia que ocasiono esta crisis sanitaria y también resaltando lo importante de implementar nuevas formas de celebrar contratos que se adaptan a estos tiempos modernos donde la tecnología es pionera en el desarrollo sostenible de la economía global y local.

Para la presente investigación es importante recalcar que estas medidas causan dentro de la sociedad en la ciudad de Guaranda una consecuencia evidente y palpable. El trabajo investigativo parte del hecho suscitado durante la pandemia global que azoto fuertemente a nuestro país, el ejecutivo de turno dentro de varias reformas para enfrentar esta situación decide crear una ley orgánica de apoyo humanitario, en la que se adjudica una nueva forma de celebrar contratos laborales que se denomina contrato especial emergente el cual intenta flexibilizarse para adaptarse a la precariedad que atravesaba Ecuador.

Dicho lo anterior vale resaltar que esta investigación no se focaliza en identificar políticas de estado, si no identificar dentro del derecho laboral, la nueva modalidad contractual, y por otra parte determinar el impacto que han causado dentro de la ciudad de Guaranda

provincia de Bolívar, para ello es necesario reconocer esta nueva modalidad de contrato y comparar con las que actualmente se encuentran vigentes.

Formulación del problema

¿Como incide la contratación laboral presente en la ley orgánica de apoyo humanitario en la provincia de Bolívar cantón Guaranda?

Interrogantes de la Investigación

¿Cuál es la importancia de la modalidad contractual?

¿Porque la modalidad de contrato laboral incide en la Provincia de Bolívar Cantón Guaranda?

Delimitación del Problema

Campo de acción: Derecho Constitucional y Laboral

Área: Modalidad de contratación

Aspecto: Incidencia de la modalidad de contratación en Guaranda

Lugar: Provincia de Bolívar Cantón Guaranda

Tiempo: 2020 a actualidad

Objetivos

Objetivo General

Identificar el impacto de la modalidad contractual presente en ley orgánica de apoyo humanitario en el Cantón Guaranda.

Objetivos Específicos:

- ❖ Investigar del contrato especial emergente y como inciden en el cantón Guaranda.
- ❖ Recopilar la información existente del contrato especial emergente.
- ❖ Analizar los aspectos positivos y negativos de la modalidad contractual.
- ❖ Determinar el efecto causado por el contrato especial emergente dentro de la ciudad de Guaranda.

Justificación

El presente trabajo de investigación se considera importante porque partimos del hecho de que siempre se va considerar al sector laboral como la piedra angular de las economías, es por ello que se realiza esta investigación ya que todo cambio va siempre ha generar un impacto dentro de nuestras sociedades y es menester darle el proceso de investigación pertinente para denotar los alcances de estas alternativas que se presentaron. Y de igual forma el suceso que conlleva a realizar este tipo de ajustes ya que el coronavirus estoy seguro que nunca fue anticipado por ninguna sociedad en el mundo, es por esta razón que como estudiante de derecho estamos en la obligación de levantar el estudio pertinente para aportar conocimientos que nos ayuden a establecer los cimientos de una futuro desconocido y que no nos sorprenda nuevamente y los impactos sean de menor severidad y lograr así contribuir al sector laborar dentro de nuestro espacio como es el derecho laboral.

Cuando da inicio esta pandemia del COVID 19, el estado ecuatoriano toma medidas para enfrentar esta situación donde inmersa en la ley de apoyo humanitario encontramos el contrato especial emergente y dada esta situación es importante realizar esta investigación porque debemos analizar como incide esto dentro de nuestra sociedad Guarandña y de esta forma ayudar a discernir como los guarandños han vivido con estos cambios comparando con lo que establece nuestro código de trabajo.

De esta manera se puede justificar la presente investigación manifestando que los datos obtenidos aportan conocimientos con resultados reales que ayudaran en un futuro resolver situaciones similares ya que el analizar esta modalidad de contratación nos ayuda a concluir de manera más acertada el manejo del ambiente laboral en tiempos de pandemia.

Este trabajo de investigación se ajusta claramente a una realidad que es importante analizar desde un punto de vista objetivo, porque dentro del Cantón Guaranda se desconoce como incidió el contrato especial emergente, problema que resolveremos con este proyecto.

Antecedentes

Desde inicios de la humanidad y conformando las pequeñas sociedades se empezaron a crear relaciones laborales donde las características principales eran la informalidad y explotación. Se tiene conocimiento que desde la edad media ya se ofertaba trabajo a cambio de mínimas condiciones de vida para las personas. Después se conoce que se instaura la esclavitud como tal, donde podemos resaltar que no se conocía siquiera acerca de derecho humano mucho menos se esperaba que se entienda de derechos laborales.

Podemos concluir con este pasaje de la historia, que en aquellos tiempos no existía ninguna clase de regulación para estas actividades y que prácticamente es apenas para los años 1790 que se le empieza a considerar una actividad laboral con la llamada revolución industria donde las fábricas pasan a tomar protagonismo y muchas personas deciden dejar su sector rural, para asentarse en las ciudades y empezar a impulsar el crecimiento y desarrollo de muchas de las ciudades del mundo, así también es de conocimiento que se empiezan a formar las denominadas clases sociales, donde tenemos por un lado a la burguesía, dueña de un gran capital y por ende de las fábricas. Por otro lado, la clase obrera misma que era la encargada de que la economía surgiera y más por debajo esta la clase pobre que principalmente se dedicaba a la agricultura (Barzallo, 2012).

A finales de esta revolución industrial empieza a considerarse una pequeña esperanza, que la clase obrera es importante para los empleadores mismo que ven necesario invertir más en sus trabajadores ya que ellos son los responsables de que sus fábricas se mantenga en constante acenso.

Con lo antes mencionado podemos hacer hincapié que para el Ecuador una vez independizado y reconocidos los derechos del hombre como tal, se estable la libertad de trabajo, el derecho a trabajar y a vincularse a cualquier trabajo que así decida cada hombre.

Recién a inicios del siglo XX en 1929 que se empieza a reconocer a los trabajadores dentro de un interés social y no privado, con la creación de la denominada ley sobre el contrato individual de trabajo. Transcurriendo los años se expanden los conceptos laborales y en 1934 se reconoce el descanso remunerado. Fue hasta 1935 que se desarrollan las denominadas inspecciones generales de trabajo y en 1936 se reconoce al visto bueno como forma de extinción de contratos entre empleador y trabajadores, se instaura los recursos de apelación laboral, la indemnización y comienza aparecer la figura del desahucio (Paz Y Miño, 2007).

La problemática existente en este trabajo de investigación radica a partir de la propagación de una pandemia que, obliga a al Ejecutivo de turno a tomar medidas que ayuden a solventar de alguna manera la crisis económica, nuestro trabajo es identificar los aspectos positivos y negativos de dicha acción, entonces partimos desde lo que actualmente nuestras leyes establecen en cuanto al derecho laboral.

Cuando se emitió la emergencia sanitaria en Ecuador a partir del doce de marzo del 2020 por los inminentes efectos de una pandemia, Sin lugar a duda debemos reconocer que El área más afectada ha sido de la salud por las incontables vidas que se han pérdida en el contexto del covid19.

Comenzó una emergencia general en los distintos ámbitos de la vida social, han cambiado las condiciones de trabajo y, en el peor de los casos, la pérdida de incontables negocios o empresas ha privado a una proporción significativa de la población de su derecho básico a trabajar para poder llevar comida a casa.

En contexto el campo de las relaciones laborales también se ha visto gravemente afectado, es por ello que esta investigación se realiza dado que muchos trabajadores han visto sus derechos cambiar, mismos que han sido ganados a un precio muy alto a través de tiempo.

La disminución del salario derivada de una relación de trabajo, influye en otras libertades principales, como la alimentación, el vestido, la escolarización, el bienestar, la recreación. En consecuencia, el proyecto de exploración se centra en examinar las pautas surgidas que se dieron para enfrentar el problema generado por la pandemia y cómo estas, en general, descuidaron las normas esenciales del Derecho Laboral; aunque esto podría verse como sensible y genuino dada la indignante circunstancia que atraviesa la nación. El problema surge en las relaciones de trabajo de los sectores privados y trabajadores, o por lo menos, los trabajadores sujetos al Código del Trabajo. Alude, así mismo, por último, a las dificultades que se presentan para la reactivación financiera en las nuevas situaciones y circunstancias laborales en lo que se ha catalogado como “la nueva era laboral”, así como a la acción inmediata que necesita el Derecho del Trabajo para reclasificarse, sin perder la esencia, y por lo tanto ajustarse a las demandas de los trabajos del futuro, debido a la globalización, que ha venido siendo empujada por la ciencia y la innovación.

CAPITULO II: Marco Teórico

Fundamentación Teórica

Constitución de la Republica del Ecuador acerca del Trabajo

La constitución de la república en el capítulo sexto, derechos y libertades en su art. 66 se reconocerá y garantizará a las personas. Numeral. 17 dicta. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso salvo los casos que de termine la ley.

De igual manera el Art. 284.- La política económica tendrá los siguientes objetivos: en el numera 6. Advierte, Impulsar el pleno empleo y valorar todas las formas de trabajo, con respeto a los derechos laborales.

En la misma carta magna en la sesión tercera, formas de trabajo y su retribución el Art. 325.- El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores.

De igual forma el art 326 de la constitución nos manifiesta que El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: en los numerales 1, 2, 3, 4, 5 y 6.

1. El Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.
2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.
3. En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras.
4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración.

5. Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

6. Toda persona rehabilitada después de un accidente de trabajo o enfermedad, tendrá derecho a ser reintegrada al trabajo y a mantener la relación laboral, de acuerdo con la ley.

El art 327 de la ley suprema dice. - La relación laboral entre personas trabajadoras y empleadoras será bilateral y directa. Se prohíbe toda forma de precarización, como la intermediación laboral y la tercerización en las actividades propias y habituales de la empresa o persona empleadora, la contratación laboral por horas, o cualquiera otra que afecte los derechos de las personas trabajadoras en forma individual o colectiva. El incumplimiento de obligaciones, el fraude, la simulación, y el enriquecimiento injusto en materia laboral se penalizarán y sancionarán de acuerdo con la ley.

Y el Art. 328.- La remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas de la persona trabajadora, así como las de su familia; será inembargable, salvo para el pago de pensiones por alimentos. El Estado fijará y revisará anualmente el salario básico establecido en la ley, de aplicación general y obligatoria. El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley (Constitución, 2008).

ANALISIS DE LOS ARTICULOS EN LA CONSTITUCION ACERCA DEL TRABAJADOR

En nuestra carta magna nos hace referencia hacia los derechos fundamentales de los trabajadores lo cual es menester analizar dentro de esta investigación que hace referencia hacia la modalidad contractual presente en la ley orgánica de apoyo humanitaria. Todos los ecuatorianos tienen derecho a trabajar y hacer remunerados adecuadamente por realizar dicha actividad dentro de un ambiente de trabajo digno para realizar dichas funciones. Esto es lo que reza en resumen nuestra constitución.

Con la llegada de esta nueva modalidad contractual vemos que evidentemente existen contradicciones con los que establece nuestra constitución, pero también entendemos que esta modalidad de contratación surge a raíz de la necesidad de minimizar el impacto de una pandemia que arrasó con las economías de todo el mundo. Dentro de esta emergencia se atiende los sectores productivos y el Ejecutivo de turno entiende que es mejor salvar los negocios de quebrar y que se pierdan plazas de empleo, ajustando los derechos de los trabajadores antes que estos trabajadores se queden totalmente desempleados. Y Los trabajadores por la necesidad de tener un sustento para poder mantener a sus familias terminan aceptando las nuevas condiciones presentes en este contrato especial emergente.

CÓDIGO DE TRABAJO

Una vez expuesto lo que reza la constitución de la república con respecto a los derechos laborales es de igual forma importante para nuestra investigación plasmar los que el código de trabajo también nos detalla respecto a nuestro trabajo de investigación.

Es así que el art 2 del código de trabajo dice: Obligatoriedad del trabajo. - El trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes.

De la misma ley en el art 3 dicta que Libertad de trabajo y contratación.- El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de esos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente. En general, todo trabajo debe ser remunerado (Código del Trabajo, 2020).

Continuando con la investigación es importante establecer lo que reza el art 8 con respecto al contrato individual que se podría comparan con el contrato especial emergente:

Art. 8.- Contrato individual. - Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre (Código del Trabajo, 2020).

MODALIDAD CONTRACTUAL PRESENTE EN LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO

Por otra parte y no menos importante tenemos las formas o acuerdos contractuales y trabajo expuestas en la ley orgánica de apoyo humanitario, las cuales fueron agregadas al código de trabajo donde para lograr obtener un margen completo en el trabajo investigativo de las leyes implicadas, citaremos también lo siguiente.

La ley orgánica de apoyo humanitario establece lo siguiente en el Art. 1.- Objeto.- La presente 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.

Dentro de esta ley también se suscribe el Art. 16.- De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. - Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas. El acuerdo podrá ser propuesto tanto por trabajadores como por empleadores. Los empleadores deberán presentar, de forma clara y completa, los sustentos de la necesidad de suscribirlos, para que el trabajador pueda tomar una decisión informada. Una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, quien supervisará su cumplimiento. El acuerdo será bilateral y directo entre cada trabajador y el empleador. El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato

ANÁLISIS DE LA LEY DE APOYO HUMANITARIO

Dado el impacto negativo de la pandemia de coronavirus en la economía mundial, era necesario "proporcionar a los ciudadanos, sectores productivos, facilidades económicas nacionales y solidarias para atender la actual situación económica y sanitaria del país. Para atender la crisis sanitaria provocada por el Covid-19. De acuerdo al artículo 1 de la Ley Humanitaria (2020), su objetivo es establecer las medidas de ayuda humanitaria necesarias para hacer frente a las consecuencias de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19 a través de medidas para mitigar su impacto. Se encuentra en Desventaja en territorio ecuatoriano. Permitiendo facilitar la dinamización económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en la contención y revitalización de las economías humana, familiar, empresarial, nacional y solidaria, y el mantenimiento de las condiciones de empleo. Este análisis se centra en examinar las políticas que apoyan la sostenibilidad del empleo. Regula: Convenios sobre protección laboral, contratos especiales de origen, inminentes reducciones de jornadas, estos temas analizaremos en el desarrollo de la presente investigación.

En algunos casos, esta investigación también se ha relacionado con: Priorizar la contratación de trabajadores, profesionales, bienes y servicios de origen local. Esto va más allá del alcance definido en la primera parte de este proyecto de investigación y no será analizado en este momento. Para asegurar que no se pierdan puestos de trabajo, la aplicación de estas medidas lleva a interpretar que eran necesarias para salvar la estabilidad laboral de los trabajadores dentro de nuestras sociedades.

Art. 18.- Condiciones mínimas para la validez de los acuerdos. - Las condiciones mínimas para la validez de los acuerdos serán las siguientes: 1. Los empleadores deberán haber presentado al trabajador de forma completa, veraz e íntegra los estados financieros de la empresa. 2. Los empleadores deberán utilizar recursos de la empresa con eficiencia y transparencia, y no podrán distribuir dividendos correspondientes a los ejercicios en que los acuerdos estén vigentes, ni reducir el capital de la empresa durante el tiempo de vigencia de los acuerdos. 3. En caso de que se alcancen acuerdos con la mayoría de los trabajadores y el empleador, serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores que no los suscriban y oponibles a terceros. En el caso de negociación del contrato colectivo vigente, el acuerdo se suscribirá entre los representantes legítimos de los trabajadores y el empleador. 4. En los casos en que la suscripción del acuerdo sea imprescindible para la subsistencia de la empresa y no se logre un consenso entre empleadores y trabajadores, el empleador podrá iniciar de inmediato el proceso de liquidación. Durante la duración del acuerdo, el uso doloso de recursos de la empresa a favor de sus accionistas o administradores, será considerado causal de quiebra fraudulenta y dará lugar a la anulación del acuerdo y a la sanción establecida por el Código Orgánico Integral Penal.

CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE

ART. 19.- Contrato Especial Emergente.- Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador. El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo. La jornada laboral ordinaria objeto de este contrato podrá ser parcial o completa, con un mínimo de veinte (20) y un máximo de cuarenta (40) horas semanales, distribuidas en un máximo de seis (6) días a la semana sin sobrepasar las ocho (8) horas diarias, y su remuneración y beneficios de ley serán proporcionales, de acuerdo con la jornada pactada. El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas. Las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código del Trabajo. Al terminar el plazo del contrato o si la terminación se da por decisión unilateral del empleador o trabajador antes del plazo indicado, el trabajador tendrá derecho al pago de remuneraciones pendientes, bonificación por desahucio y demás beneficios de ley calculados de conformidad al Código del Trabajo. Si finalizado el plazo acordado se continúa con la relación laboral, el contrato se considerará como indefinido, con los efectos legales del mismo (Ley Organica de Apoyo humanitaria, 2020).

ANÁLISIS DEL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE

Con lo establecido en este artículo podemos deducir que este tipo de situaciones nos conllevan eventualmente a buscar soluciones que de una u otra forma alivien el malestar que atraviesan tanto los empleadores como los trabajadores, para así adaptarse y no afectar o por lo menos tratar que se minimice el impacto en ambas partes lo que a simple vista se torna imposible. Para contribuir a la sostenibilidad del empleo, la Ley de Ayuda Humanitaria ha introducido esta nueva figura de trabajo de nominado contrato especial emergente que nos establece que, los contratos de trabajo individuales son válidos durante un cierto período de tiempo y se celebran para asegurar la producción y los flujos de ingresos en situaciones de crisis o para nuevas inversiones o áreas de negocio, productos o servicios, ampliación o ampliación de operaciones. En caso de un cambio en la naturaleza del negocio, un aumento en la gama de bienes y servicios ofrecidos por una persona física o jurídica nueva o existente, o una mayor demanda de producción o servicios en la actividad del empleador. Es decir, un contrato emergente con un plazo fijo de un año, renovable por una sola vez.

Este contrato especial le permite trabajar un día o dividir el día hasta 6 días a la semana. Compensación y otros beneficios legales, por lo tanto, debe pagarse en proporción a los días de trabajo acordados. En caso de despido anticipado o unilateral por cualquiera de las partes, usted tiene derecho a primas de desahucio y otras prestaciones legales calculadas de acuerdo con la legislación laboral. Si el plazo ha pasado, será indefinido si continúa.

La cartera de estado de Trabajo el 15 de julio del 2020, mediante acuerdo ministerial emitió lineamientos para el registro de convenios laborales y acuerdos bajo la Ley de Ayuda Humanitaria. La disposición transitoria tercera aclara, de acuerdo con las directrices del Ministerio, que los contratos previamente suscritos mantienen su plena vigencia para el plazo convenido, pudiendo prorrogarse por igual plazo para otra ocasión. Tenga en cuenta, sin

embargo, que se pueden firmar nuevos acuerdos en cualquier momento bajo la Ley de Ayuda Humanitaria. Por tanto, la novedad que trae este contrato es que los puestos a tiempo completo a tiempo parcial son de un mínimo de 20 horas y un máximo de 20 horas, además de volver al número de contratos de duración determinada ya extinguidos con posterioridad. Se pueden distribuir 40 horas por semana limitadas a 6 días por semana. Además, los períodos de descanso semanal deben ser de al menos 24 horas consecutivas. La liquidación por terminación anticipada se proporciona al 25% de bonificación por cada año de trabajo.

Art. 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo. - Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida. Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez (Ley Organica de Apoyo humanitaria, 2020).

Este artículo es importante analizar porque dentro del contrato especial emergente también se establece que se realizaran ajustes dentro de la jornada laboral, y de esta forma entendemos que mediante estos acuerdos es donde empieza a cambiar, desacuerdo a las necesidades del empleador la forma de trabajo y es así como se anexan estos artículos que al final se emplean en un mismo sentido.

ANÁLISIS COMPARATIVO

Dentro del código de trabajo nos establece claramente que existe un denominado contrato individual, el mismo que será celebrado entre un trabajador y el o los empleadores que requieran su servicio para realizar cualquier actividad que sea lícita y contemplada por la ley.

Por otra parte, y por la inesperada llegada de una pandemia nos encontramos con un contrato especial emergente donde nos menciona algunos ajustes, los mismos que podemos identificar. Por inicio de cuentas es un contrato definido desde un inicio con una extensión de un año, que puede ser repetido el contrato solo por una vez, que puede ajustarse la jornada laboral a las necesidades del empleador es decir en 6 días de la semana, sin exceder las 40 horas semanales y las 8 horas diarias permitidas. También se podrá reducir las horas de trabajo si así lo considera necesario el empleador, pero solo se permitirá en un 50 % del total.

De tal forma que podemos deducir que visiblemente existen cambios si lo ponemos en comparación con el contrato individual las mismas que ya las resaltamos esto generalmente va a crear una interrogante por desconocimiento para los trabajadores, es muy claro que ningún trabajador quiere que su sustento se vea mermado. Pero nos encontramos atravesando un panorama muy duro por el contexto de la pandemia.

El contrato especial emergente a comparación del contrato individual de trabajo busca atender necesariamente al sector productivo de nuestro país ya que este sector es la piedra angular de nuestra economía. Y esto no sucede en el contrato individual en este contrato se busca principalmente atender las necesidades de los trabajadores.

Contextualizando podemos denotar que existe una diferencia que resalta sobre las demás y es que este contrato especial emergente busca adaptarse a las necesidades de los

empleadores. Mientras que en el código de trabajo el contrato individual prioriza las necesidades de los trabajadores.

Podemos deducir que este contrato especial emergente se ajusta a una eventualidad inesperada que es la pandemia el Estado resolvió que es mejor tener un trabajo con una reducción de sustento a que el empleador quiebre y se pierdan las plazas de empleo. Esto quiere decir en sentido común que hay que priorizar a los generadores de empleo por esta situación en particular que es la pandemia.

ANALISIS DEL ACUERDO MINISTERIAL PARA SALVAGUARDAR EL EMPLEO

Con el fin de mantener la fuente de trabajo y asegurar la estabilidad de los trabajadores, para hacer frente a la crisis sanitaria provocada por el Covid -19 en 2020, previo consentimiento de las partes, se han modificado las condiciones económicas del contrato de trabajo. Se puede cambiar. Tales acuerdos pueden ser propuestos por cualquiera de las partes. Serán de doble vía y directas entre el empleador interesado y su trabajador, considerados individualmente.

Pero si los nuevos términos económicos fueran decididos por una mayoría de trabajadores, los que no estuvieran de acuerdo estarían obligados a pactar salarios inferiores al salario mínimo fijado y, en consecuencia, al salario mínimo proporcionalmente reducido también. Es por ello que en esta investigación frente a esto surgen preguntas acerca de: ¿cómo esto impacta en los trabajadores?, y dado que es muy poco probable que un trabajador pueda cumplir de todos modos con lo que determina sus obligaciones. De esta manera el Ministerio de trabajo focaliza un daño mayor y trata así de que los menores ingresos sean adquiridos antes que no se adquiriera nada.

Dentro de estos acuerdos ministeriales que se celebraron no deberán en ningún caso afectar el salario base para el trabajo a tiempo completo, el salario de industria o la relación proporcional en el caso del trabajo a tiempo parcial. Debe entenderse que es Trabajo con pretexto de una emergencia sanitaria o la necesidad de mantener una fuente de trabajo. Sin embargo, como resultado del acuerdo, los trabajadores que ganan un salario mínimo pueden tener sus días de trabajo, justificaba bajar el nivel de vida, o si había que hacer los cuadros para que los recortes afectaran a los que más ganan, y no a esté de acuerdo un empleador una reducción salarial, dicho acuerdo es esencial para la vida de la empresa y, si no se llega a un acuerdo, se permite que el procedimiento continúe hasta la liquidación. Para los procedimientos hay una regla establecida que, en otras palabras, es una forma clara de presionar a los

trabajadores para que acepten violaciones a este derecho con el único propósito de proteger la fuente de su empleo. Era evidente que el contrato fuera lo más razonable, efímero y justificado posible. Esta es realmente la única manera de evitar que quiebren los negocios o empresas en tiempos de pandemia y pos pandemia.

Para que tales contratos sean exigibles, el contratante deberá presentar estados financieros de manera clara y completa y justificar la necesidad de detallarlos. De tal modo, debe quedar claro que estas gestiones podrán realizarse mientras persista la emergencia y en los tiempos que acuerden las partes. Además, a un año y permitirle prorrogarlo una vez durante el mismo período, como ocurre con la reducción de jornadas y la celebración de contratos especiales. En cualquier caso, dicho acuerdo, una vez firmado, prevalecerá sobre cualquier otro acuerdo o contrato. Lo anterior, sin perjuicio de que pueda ser impugnada por la fiscalía general de la Nación para que la investigación correspondiente a los accionistas o directores durante la vigencia de un contrato sea considerada causal de quiebra dolosa, dando lugar a la extinción del contrato y a las sanciones previstas en el Código Orgánico Integral Penal. Finalmente, para evitar que los empleadores se beneficien maliciosamente del contrato (reduciendo los ingresos del trabajador y, en consecuencia, aumentando las ganancias, o al menos reduciendo los costos), el año en que se firmó el contrato de trabajo correspondientemente, se prohíbe el pago de dividendos. De existir algún inconveniente, es responsabilidad del Ministerio de Trabajo velar por el cumplimiento de los acuerdos anteriores. Asimismo, si el despido de un trabajador objeto del contrato se produce dentro del primer año de entrada en vigor de la Ley de Ayuda Humanitaria, se pagará la indemnización correspondiente de conformidad con el artículo 95 del Código del Trabajo. Dinero, servicios o semillas, incluidos los recibidos por trabajos adicionales o especiales, rendimientos, comisiones, participación en las utilidades u otras remuneraciones de carácter ordinario.

ANÁLISIS DE LA INCIDENCIA GENERADA POR EL CONTRATO ESPECIAL EMERGENTE EN LA PROVINCIA DE BOLIVAR CANTON GUARANDA

Dentro de nuestro territorio en la provincia de Guaranda Cantón Guaranda mediante el proceso de investigación hemos podido descubrir las distintas modalidades que existen en el ambiente laboral. Por ellos es importante resaltar que la informalidad se apodera de todos los sectores laborales dejando así una arista enorme para poder detallar, ya que, en promedio más elevado, muchas personas deciden trabajar y regirse a lo que los patronos ordenen y recibiendo lo que el empleador ofrezca, un ejemplo claro es: en el “almacén de zapatos, Shop Shop pasos con estilo” los dueños ofrecen un salario de 200 dólares mensuales por trabajar atendiendo el local de lunes a sábado 8 horas diarias. Y así existen muchos más ejemplos de cómo se manejan las relaciones laborales sin celebrar ningún tipo de contrato y desistiendo de los servicios de los trabajadores cuando así lo crean pertinente. Esto nos lleva a entender que al existir esta modalidad de contratación vigente por la pandemia el (contrato especial emergente), muchos empleadores lo interpretan a su beneficio que muchas veces perjudica los trabajadores.

Dicho lo anterior, podemos exponer el clima que se ha creado a raíz de esta pandemia, el mismo que ha limitado el poder del dirigente en el trabajo para decidirse por diseñar medidas que colmen la emergencia financiera laboral que se desató. Todas las áreas saben que la más afectada ha sido la profesional debido a las principales medidas en las que se solicitó mantener a las personas, impidiéndoles así realizar su trabajo diario. Con todo lo ocurrido con la pandemia, se han puesto al descubierto las extraordinarias carencias y disparidades que existen en nuestro país en cuanto al universo del trabajo, ya que, desde antes de la ocasión, existían los mismos enfoques para atender los negocios. Innumerables jóvenes, mujeres, hombres y trabajadores ocasionales quedaron prácticamente en nada. Surge entonces la necesidad de plantear este examen para sentir los resultados que abren otro universo de trabajo que nos era oscuro pero que ha existido durante la mayoría de los años en las principales naciones.

En cuanto al ambiente en tiempos de pandemia podemos afirmar que ha existido mucha variación por la situación actual, los trabajadores han visto con han cambiado sus jornadas laborales y una disminución significativa en sus salarios, pero por otra parte hay que ser empáticos y entender que la producción se ha visto afectada lo que conlleva a efectuar estos ajustes.

A criterio personal se puede argumentar que la pandemia afecto significativamente en la dinámica económica de este modo era imperativo establecer medidas que ayuden a disminuir el impacto en las actividades productivas y laborales, tomando en cuenta siempre la salud y seguridad de los trabajadores, tratando de no lesionar de una forma elevada las relaciones laborales, por lo cual se conllevan acciones para así reformar el sistema de normativa que regula este sector, todo inicia con una reacción consecuente al problema que enfrentaba nuestro país.

El letrado Carlos Palomeque en sus comentarios ya nos mencionaba algo significativo; la crisis económica ha acompañado siempre al Derecho del Trabajo como “un compañero de viaje histórico”, puesto que “la lógica clásica del Derecho del Trabajo presupone verdaderamente la expansión o, al menos, la estabilidad del sistema económico (Lopez, 2011).

Entonces podemos afirmar que el Estado no tenía ninguna otra salida, se tenía que estableces cambios dentro del sector laboral ya que van de la mano el sector productivo y laboral, dicho sea de paso, fue directamente mediante acuerdos ministeriales donde se efectuó estos cambios estableciendo directrices para aplicar estos procedimientos

Hipótesis y Variables

Hipótesis

La creación de nueva modalidad de contratación laboral causa cambios en el sector laboral del cantón Guaranda.

Variables

Dependiente

Modalidad de Contratación Laboral

Independiente

Incidencia en la ciudad de Guaranda

CAPITULO III: Descripción del Trabajo de Investigación

Ámbito de Estudio

Área del conocimiento: Ciencias sociales y humanísticas

Línea de Investigación: Constitución y Derecho Laboral

El estudio se realizó mediante recaudación de información referente al proyecto de investigación utilizando también la investigación de campo directamente con la ciudadanía Guarandeña y la opinión de un profesional del derecho quien vertió sus conocimientos para fortalecer el presente trabajo en cuanto a la modalidad de contratación por emergencia sanitaria y la incorporación del teletrabajo

Tipo de Investigación

Investigación Documental:

La presente investigación se puede denominar de carácter bibliográfico, debido a que se extrajo información de textos, artículos, libros, códigos, páginas web y las opiniones de especialistas que fueron de vital importancia para establecer directrices en el presente trabajo

Investigación Descriptiva:

La investigación se puede reconocer como una investigación de carácter descriptiva ya que la finalidad es describir e identificar el impacto de las modalidades contractuales de la ley orgánica de apoyo humanitario en el Cantón Guaranda.

Investigación Aplicada:

La investigación se considera aplicada debido a que tiene como fin resolver un determinado problema, recaudando información que se enfoca en la integración de conocimientos

Investigación Básica:

La presente investigación es de carácter básica ya que su propósito es aumentar el conocimiento científico

Investigación de Campo:

La investigación se considera de campo ya que se recaudó información dentro del lugar donde se generó el impacto para proceder a realizar el estudio.

Nivel de Investigación

Nivel Exploratorio:

Se aplicó ya que la modalidad contractual y de trabajo presentes en la ley de apoyo humanitaria a generado un impacto dentro de la Provincia de Bolívar Cantón Guaranda, lo cual nos conlleva a realizar este proyecto de investigación.

Nivel Descriptivo:

Se aplicó debido a que era necesario describir como la modalidad contractual y de trabajo se introdujeron en el ambiente laboral y poder determinar el efecto causado dentro de la ciudad de Guaranda

Método de Investigación

Dentro del proyecto de investigación se utilizaron distintos métodos

Cualitativo:

Este método nos ayudó a sustentar el marco teórico para establecer las bases científicas

Lógico:

En este trabajo se aplicó este método ya que nos ayuda a identificar el impacto generado por la modalidad contractual y de trabajo.

Cuantitativo:

Mediante este método pudimos cuantificar la recolección las respuestas de la ciudadanía acerca del ambiente laboral a partir de los cambios efectuados en la modalidad contractual.

Deductivo:

Este método se aplica analizar criterios doctrinarios y estudiar las normas jurídicas pertinentes que nos permite llegar a conclusiones

Inductivo:

Se utilizo este método ya que realizamos un razonamiento inductivo donde, de lo general pasamos hacia la parte medular de la investigación.

Enfoque mixto:

Este enfoque nos permitió la recaudación, análisis y vinculación de los datos cuantitativos y cualitativos, con el fin de resolver el planteamiento del problema.

Metodología

Durante el proceso investigativo se concidera que la investigacion es de tipo experimental porque se ha efectuado un estudio de distintas variables con respecto a la presente ley organica de apoyo humanitario. Para poder desarrollar el trabajo hemos realizado un enfoque convinado donde se realizan los distitos tipos de investigacion que existe.

En el proceso de investigacion en marco teórico referencial fue menester aplicar el método cualitativo que permitió sustentar y cimentar las bases científicas, también se aplicó la investigación bibliográfica al recoger información de diversos libros, códigos y páginas web, siendo necesarias para respaldar las variables instauradas en la investigación. En contexto, el alcance de la investigación fue descriptivo, ya que se detalló el problema que se enmarca en

descubrir el impacto que ha causado en este sector las modalidades contractuales. En el siguiente trabajo se sostuvo un diseño transversal ya que la información obtenida fue determinante al momento. También, se empleó el método lógico – deductivo para reconocer, y el método sintético permitió descomponer las partes relacionadas de la problemática existente a fin de comparar cada una de ellas y establecer acciones deductivas las mismas que nos ayuden analizar de mejor manera las técnicas de investigación empleadas. De igual forma, se consideró necesario el estudio de la población donde se desarrolló el método cuantitativo mediante encuestas realizadas a distintos trabajadores para conocer qué tan al tanto se encuentran de la situación actual.

Todos estos métodos investigativos fueron necesarios para establecer la observación estructurada, revisión documental y la entrevista a juristas que son conocedores letra dos del derecho laboral con el fin de obtener opiniones acerca de esta nueva modalidad contractual.

Diseño de Investigación

La presente investigación se realizó con un diseño transversal ya que la información recaudada fue en un lapsus específico de tiempo, efectuado durante el espacio del año 2022 en los meses febrero a agosto.

Población y Muestra

Tabla 1.- Población y Muestra

Población	25.000 habitantes
Muestra	20 personas

Elaborado por: Alvaro Guevara

Procedimiento de Recolección de Datos

Elaboración de las preguntas en encuesta realizada a la población

Revisión con el tutor

Aplicación de la entrevista al Abogado en libre ejercicio de su profesión

Resultados obtenidos de la entrevista

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Como técnicas se realizó la recaudación de encuestas realizadas a la ciudadanía guarandeña, la entrevista del abogado en libre ejercicio de su profesión, y la recaudación de información en las distintas fuentes bibliográficas, ya que todo esto ayudo a interactuar ideas y pensamientos sobre el tema de investigación

Instrumentos:

Observación.

Entrevista.

CAPITULO IV: Resultados

Presentación de Resultados

A continuación podemos presentar los resultados obtenidos luego de este proceso investigativo los mismo que nos han servido de mucho para desarrollar nuestros análisis y establecer de una manera más objetiva los resultados obtenidos ya que la modalidad contractual presente en la ley de apoyo humanitario denominada (contrato especial emergente) ha sido significativamente aceptada dentro de la ciudad de Guaranda.

Durante este proceso esperamos que los resultados a obtener sirvan para dar a conocer a la sociedad Guarandeña sobre la modalidad contractual y de trabajo establecidas en la ley orgánica de apoyo humanitario y demostrar los resultados obtenidos para reconocer el impacto que esta causa y también resaltar tanto los aspectos positivos como los negativos.

Una forma que se puede transferir estos resultados del proyecto de investigación podría considerarse la organización de talleres con la participación de los beneficiarios, en donde se realizaría un conversatorio donde se explique detalladamente a este sector laboral todo con respecto a las formas de contratación vigentes en la ley orgánica de apoyo humanitario.

ENTREVISTA AL DR. JOSE ZARUMA

Pregunta 1.- ¿Qué opina de la modalidad de contratación especial emergente?

Respuesta

Esta modalidad han estado presentes dentro del código de trabajo silenciosamente, pero en esta pandemia se han logrado establecer por la necesidad que atravesaba nuestro país, y pienso que de cierta manera hay una parte que es enteramente buena como el establecer el Teletrabajo ya que esta forma de prestar servicios laborales favorecen para que un trabajador de pronto se encuentre en estado que no le permita estar presencialmente en su puesto de trabajo, pero que mediante el teletrabajo puede desempeñar sus actividades laborales sin ningún problema.

Pregunta 2.- ¿Considera usted? que ha existido un impacto dentro del ambiente laboral la modalidad de contratación laboral?

Claro que sí, de que existe un impacto es evidente, pero considero que debido a la situación que atravesaba nuestro país, era necesario buscar alternativas en el sistema normativo para poder enfrentar la crisis sanitaria, productiva, y laboral tratando de generar el menor impacto posible.

Pregunta 3.- En materia laboral. ¿Cuál es su apreciación acerca del contrato especial emergente?

Dentro del ambiente laboral podríamos decir que nuestro país, observaba temerosamente esta forma de trabajo, pero que en otro país ya es una modalidad muy común de laborar. Tal vez por la desconfianza de que el empleador no pueda obtener los resultados propuestos con la prestación de servicios de un trabajador. Pero es muy beneficiosa esta modalidad de trabajo ya que favorece a que un empleado pueda responder con sus

responsabilidades laborales en el lapsus de tiempo que este se suscite y obviamente por el contexto de la pandemia, es mejor que quedarse sin trabajo.

Pregunta 4.- ¿Cuál es su apreciación acerca del denominado contrato especial emergente?

El contrato especial emergente se estableció debido al impacto de la pandemia en el sector productivo, donde se vieron disminuidas las demandas para las empresas por ende bajo la producción y se tenía que suspender jornadas laborales o disminuir a las horas de trabajo, por ende una reducción de salarios, entonces este artículo de alguna manera intento ayudar al empleador brindándole las comodidades necesarias para poder contratar a un trabajador y poder ocuparlo las horas que considere necesario sin poder tener problema de no cumplir con las 8 horas diarias reglamentadas en el código de trabajo, todo esto durante los límites de tiempo establecidos que detallan que solo se puede realizar el contrato por un año, y que solo se podrá repetir el mismo una sola vez.

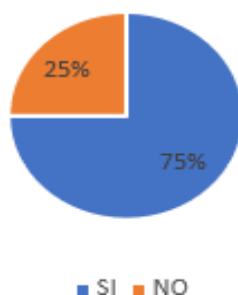
Encuesta realizada a la ciudadanía de Guaranda

Análisis e interpretación de datos:

1. ¿Conoce usted de la ley orgánica de apoyo humanitario y la nueva modalidad de contratación?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	15	75%
NO	5	25%
TOTAL	20	100%

1. ¿Conoce usted de la ley orgánica de apoyo humanitario y la nueva modalidad de contratación?



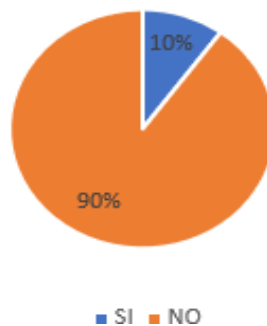
Análisis

En esta pregunta podemos denotar que la ciudadanía es consciente de que existe una nueva ley de apoyo humanitario que sabe que existe un nuevo contrato especial emergente, lo que nos indica que la ciudadanía guarandeña en su mayoría tiene conociendo de la existencia de ley de apoyo humanitario y por ende de la modalidad de trabajo que en estas se presentaron, con un 75% afirmando y un 25% negando. De esta forma podemos analizar que al existir conocimiento de que existe esta modalidad los trabajadores entiende de que se trata esta modalidad y esto nos ayuda a fortalecer nuestra investigación partiendo de este conocimiento.

2. ¿Cree usted que el contrato especial emergente beneficia a los trabajadores?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	2	10%
NO	18	90%
TOTAL	20	100%

2. ¿Cree usted que el contrato especial emergente beneficia a los trabajadores?



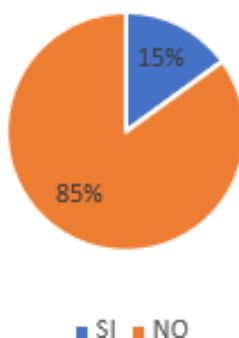
Análisis

En esta pregunta podemos establecer que la población Guarandeña en su gran mayoría cree que el principal afectado de estas medidas es el trabajador ya que considera que no existe beneficio alguno que favorezca a los trabajadores, entendiendo así que existe un malestar dentro del sector laboral con un 90% afirmando y un 10% negando. De esta forma podemos argumentar que el descontento de los ciudadanos parte del hecho de que se sienten afectados con esta medida porque pierden lo que establece el contrato individual de trabajo.

3. ¿Considera usted que la modalidad de contratación ha ayudado en materia laboral a equilibrar la crisis por la pandemia?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	3	15%
NO	17	85%
TOTAL	20	100%

3. ¿Considera usted que la modalidad de contratación ha ayudado en materia laboral a equilibrar la crisis por la pandemia?



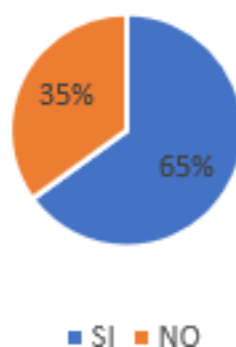
Análisis

En esta pregunta la ciudadanía Guarandeña cree que de nada ha servido estas medidas en la lucha con la crisis provocada por la pandemia, porque los mayormente afectados son los trabajadores. Las respuestas negativas son superiores a las positivas con un 85% que dicen NO y un 15% que SI, lo cual nos conlleva analizar que los guarandeños sienten que no existe mejora con estas medidas que para las personas al contrario de lo que piensa el Ejecutivo creen que los trabajadores se ven severamente golpeados por todas las consecuencias que resultan de realizar un contrato especial emergente, como la reducción de horas, el cambio de jornada utilizando 6 días de la semana cuando antes eran 5 días laborables y 2 de descanso.

4. ¿Cree usted que el contrato especial emergente es similar al contrato individual presente en el código de trabajo?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	13	65%
NO	7	35%
TOTAL	20	100%

4. ¿Cree usted que el contrato especial emergente es similar al contrato individual presente en el código de trabajo?



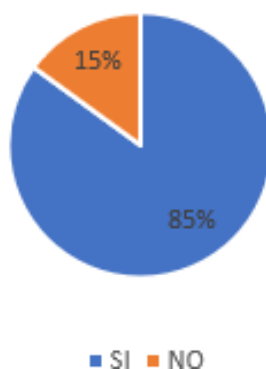
Análisis:

En la presente pregunta la población de Guaranda considera que existe similitud tanto en el contrato especial emergente y el contrato individual con un 65% positivo, mientras que la otra parte piensa que no son similares con un 35%, de esta forma nos permite analizar que la ciudadanía sabe o entiende lo que es un contrato individual de trabajo y asemeja al contrato especial emergente, de esta manera se puede argumentar que para los Guarandinos los cambios son mínimos o prácticamente inexistente.

5. ¿Considera usted que el contrato especial emergente es una buena modalidad de contratación en nuestra sociedad?

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SI	17	85%
NO	3	15%
TOTAL	20	100%

5. ¿Considera usted que el contrato especial emergente es una buena modalidad de contratación en nuestra sociedad



Análisis

En la pregunta final la ciudadanía cree que esta modalidad no es una buena alternativa para celebrar un contrato de trabajo, durante el tiempo de pandemia cree que los principales beneficiarios son los empleadores mas no los trabajadores. Coinciden en un 85% afirmando que el actual contrato especial emergente no es una buena modalidad, mientras que el 15% considera que es una modalidad de contrato de trabajo que favorece a los trabajadores.

ANÁLISIS GENERAL DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS

Dentro de la ciudad de Guaranda los Guarandeños, nos han expresado sus percepciones acerca de lo que sucede con esta nueva modalidad contractual, el denominado contrato especial emergente, generalizando la ciudadanía podemos mencionar que no está del todo contenta con este cambio muchos creen que se evidencia un notable favoritismo hacia el sector empleador y esto nos conlleva a analizar que en su totalidad las personas no responden a un llamado emergente si no al interés propio que se simplifica en sus ingresos como trabajadores. Es verdad que los trabajadores se ven directamente afectados y por la necesidad de no perder sus empleos, no tiene más alternativa que adaptarse a estas medidas.

Gracias al resultados de las encuestas podemos evidenciar un descontento mayoritario dentro de la ciudadanía con los cambios efectuados dentro del sector laboral es también evidente de que existe desconocimiento total o en parte en cuanto a materia laboral se trata. De esta manera podemos argumentar que por inicio de partes el descontento se da por el desconocimiento de la realidad actual que atraviesa un sector tan afectado con el sector productivo. De modo que la gente se centra en establecer su realidad propia sin entender que existe una crisis generalizada por el contexto de la pandemia.

Es necesario evidencia que la ciudadanía en su gran mayoría se muestra antipática con la realidad que atraviesa el país, dejando, así como resultado que necesitamos como personas que formamos parte de una sociedad informarnos más y concluir de una manera más favorable con los problemas que aquejan a nuestra Patria ya que si todos empujamos en la misma dirección vamos a obtener como resultado una sociedad más equilibrada.

Beneficios

Directos:

En el presente proyecto de investigación hemos encontrado pertinente mencionar que consideramos que los principales beneficiados directos son los trabajadores y empleadores de la ciudad de Guaranda ya que con esta información pueden hacer uso para entender y resolver las distintas interrogantes o inquietudes acerca de esta modalidad contractual (contrato especial emergente) y por supuesto los estudios en materia laboral que se pueden nutrir esta investigación, y mi persona.

Indirectos:

Las personas que se puedan servir de este proyecto de investigación gracias a los resultados obtenidos, en futuros desarrollo de tesis, la sociedad en general, y estudiantes universitarios

Impacto de la investigación

El presente trabajo de investigación ha generado un impacto significativo dentro de la ciudad de Guaranda porque se ha podido evidenciar la incidencia de esta modalidad de contrato presente en tiempos de pandemia y todo gracias a la recaudación de información la misma que ha servido para poder desarrollar la tesis en cuanto a la modalidad contractual presente en la ley orgánica de apoyo humanitario

Transferencia de resultados

El presente trabajo de investigación ingresa al depositario de la biblioteca de la universidad, con el fin de que pueda servir como herramienta de estudios para los estudiantes de la facultad de jurisprudencia, ciencias sociales y políticas, o terceros interesados en general.

Conclusiones

- ✓ Dicho de una manera objetiva, se puede empezar concluyendo que la exigencia de la nueva modalidad de Contrato especial emergente se proyecte en el destino eventual del ambiente de trabajo como una herramienta alterna, imaginativa y moderna que resulta más beneficiosa para las partes involucradas.
- ✓ El denominado contrato emergente si bien es cierto sirvió en su momento para sopesar los niveles de daños causados por la presencia de una pandemia que aún no se termina, tenemos que entender que es un contrato que con el tiempo se va a enraizar dentro de nuestra sociedad, evolucionando al presente contrato eventual de trabajo que actualmente ya existe en la normativa.
- ✓ Empleadores y trabajadores conjuntamente se vieron directamente afectados, al igual que otros sectores, pero lamentablemente en tiempos de pandemia es cuando más se debió empujar entre todos para sacar adelante a un país sumergido más por una crisis sanitaria.
- ✓ Y finalmente podemos concluir manifestando que estos cambios efectuados si impactaron a una sociedad Guaranda donde mayormente los sectores más vulnerables son los más golpeados, y estas medidas con aciertos y errores ha intentado disminuir la afectación causada por esta pandemia.

Recomendaciones

- ✓ Es necesario que prestemos mayor importancia a esta rama del derecho (derecho laboral) con el fin de entender la situación actual que existe dentro de la sociedad, ya que el derecho laboral podremos decir que es la piedra medular en la relación entre el trabajador y el empleador
- ✓ Se considera pertinente recomendar la Concientización dentro de los órganos competentes que son los responsables de velar por el bienestar laboral, que son los trabajadores siempre los más afectados cuando existen estos tipos de ajustes en el sistema normativo, y que siempre se debe primar que los trabajadores no sean vulnerados sus derechos.
- ✓ Recomiendo que dentro de la facultad exista más vinculación con el sector laboral ya que muchos trabajadores desconocen de sus situaciones, y así se puede impulsar una mejor convivencia entre empleador y empleado.
- ✓ Se recomienda que los empleadores se sensibilicen, con sus trabajadores los apoyen, ya que ellos son el sustento de sus hogares. Finalmente se recomienda que exista ajustes en las distintas formas de laborar, ya que con el tiempo la innovación y tecnología nos llevaran a escenarios distintos donde debemos estar preparados para que no existan erros y todo sea acertado, no como sucedió en los actuales cambios efectuados.

Anexos



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y

POLÍTICAS ESCUELA DE

DERECHO

<p>GUIA DE LA ENTREVISTA DIRIGIDA A PROFESIONALES DEL DERECHO</p>
<p>TRABAJO DE TITULACIÓN: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL PRESENTES EN LA LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIO Y SU INCIDENCIA EN LA PROVINCIAL DE BOLÍVAR CANTÓN GUARANDA</p>
<p>PROVINCIAL DE BOLÍVAR CANTÓN GUARANDA</p>
<p>OBJETIVO DE LA ENTREVISTA: Adquirir información por parte del profesional del derecho</p>
<p>INSTRUCCIÓN: 1. La información obtenida se utilizará exclusivamente para el trabajo de titulación.</p>

CUESTIONARIO:

- 1) ¿Qué opina de las modalidades de contratación laboral presentes en la ley orgánica de apoyo humanitario?
- 2) ¿Considera Ud. que ha existido un impacto dentro del ambiente laboral las modalidades de contratación laboral?
- 3) En materia laboral, ¿cuál es su apreciación acerca del teletrabajo?
- 4) ¿Cuál es su apreciación acerca del denominado contrato especial emergente?



UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS ESCUELA DE DERECHO

GUIA DE ENCUESTA DIRIGIDA A LA CUIDADANIA GUARANDÉÑA

TRABAJO DE TITULACIÓN: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL PRESENTES EN LA LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIO Y SU INCIDENCIA EN LA PROVINCIAL DE BOLÍVAR CANTÓN GUARANDA

PROVINCIAL DE BOLÍVAR CANTÓN GUARANDA
--

OBJETIVO DE LA ENCUESTA: Adquirir información por parte de la población de Guaranda
--

INSTRUCCIÓN: 1. La información obtenida se utilizará exclusivamente para el trabajo de titulación.

Encuesta

1. ¿Conoce Ud. de la ley orgánica de apoyo humanitario y la nueva modalidad de contratación?

SI

NO

2. ¿Cree usted que el contrato especial emergente beneficia a los trabajadores?

SI

NO

3. ¿Considera usted que la modalidad de contratación ha ayudado en materia laboral a equilibrar la crisis por la pandemia?

SI

NO

4. ¿Cree usted que el contrato especial emergente es similar al contrato individual presente en el código de trabajo?

SI

NO

5. ¿Considera usted que el contrato especial emergente es una buena modalidad de contratación en nuestra sociedad?

SI

NO

Evidencias

Entrevista al Dr. José Zaruma profesional del derecho en el libre ejercicio

Imagen 1.- Entrevista al Dr. José Zaruma



Evidencia

Encuesta realizada a la ciudadanía de Guaranda

Imagen 2.- Encuesta a la ciudadanía Guarandeña



Bibliografía

(2020). En *Código del Trabajo*. Quito.

(2020). En *Ley Organica de Apoyo humanitaria*.

Barzallo, & M. (2012). *Practica Laboral*. En & M. Barzallo, *Analisis del Derecho Laboral* (pág. 32). Quito : Carpol.

Constitución. (2008). *Constitución de la Republica del Ecuador* . En N. Asamblea. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.

Diccionario juridico. (s.f.). Obtenido de Diccionario juridico:

<https://www.adriananton.es/diccionario-juridico-de-derecho-laboral/>

Enciclopedia juridica. (16 de Agosto de 2020). Obtenido de Enciclopedia juridica:

<http://www.encyclopedia-juridica.com/i/index-i.htm>

Glosario de Derecho Laboral. (s.f.). Obtenido de

[http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/358/Glosario del derecho Laboral.pdf](http://www.paginaspersonales.unam.mx/app/webroot/files/358/Glosario%20del%20derecho%20Laboral.pdf)

Lopez, P. (2011). *Derecho del trabajo e ideologia*. España: 7ma edicion.

Paz Y Miño, J. (2007). En *La historia inmediata del Ecuador y la deuda historica con la sociedad Ecuatoriana* (pág. 79). Quito: Primera Edicion.

Significados Derecho Laboral. (16 de Agosto de 2022). Obtenido de Significados Derecho

Laboral: <https://www.significados.com/derecholabora>

Bosio, R. (2019). *Lineamientos Básicos del Derecho Social I*. Córdoba- Argentina: Editorial Advócate

Monesterolo Lencioni, G. (2020). Régimen Jurídico Laboral de Empleados Privados y Obreros, 2da edición. Quito: corporación de estudios y publicaciones.

Organización Internacional del Trabajo (Observatorio) (2020). La Covid 19 y el mundo del trabajo, 5ta edición (30-V20).

Páez Benalcázar, A 2019. Principios del Derecho del Trabajo. Quito: Editorial Jurídica Ceballos.

Palomeque López, C. (2011). Derecho de Trabajo y Ideología, 7ma Edición. España: Tecnos.

Pérez, A. I. (2019). La Desconexión Digital en España. Un Nuevo Derecho Laboral. Anuario Jurídico y económico escurialense, ISSN 1133-3677, (52), pp. 101-124.

Ramírez, J. (6 de marzo de 2020) Empleo en la Cuarta Revolución industrial. CE Noticias Financieras.

Ministerio de Trabajo. (2020). Acuerdo Ministerial MDT 1322020-, Directrices para el registro de las modalidades y acuerdos laborales establecidos en el capítulo 2 de la ley de apoyo humanitario.

Presidencia de la Republica. (2020). Decreto Ejecutivo 1074 (RO-S 225, 16-VI-20)

CERTIFICADO DEL URKUND

URKUND
Abrir sesión

Documento: [INFORME FINAL ALVARO 1-1.docx](#) (D145544699)

Presentado: 2022-10-04 08:45 (-05:00)

Presentado por: agranizo6410@gmail.com

Recibido: onunez.ueb@analisys.orkund.com

Mensaje: [Mostrar el mensaje completo](#)

4% de estas 23 páginas, se componen de texto presente en 8 fuentes.

Lista de fuentes Bloques

	Categoría	Enlace/nombre de archivo
+		UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR / D118143034
+		UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR / D110216345
+		Universidad Católica de Santiago de Guayaquil / D95102910
+		UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR / D69037693
+		https://siteal.ueg.unesp.br/sites/default/files/it/action_files/siteal_ecuador_0227.pdf
+		CEIPA Business School / D129958195
+		UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR / D141687365

31% #1 Activo

Juramentada de Autenticidad de Autoría II Dedicatoria III Agradecimiento IV Tema: IX Resumen Ejecutivo X Abstract (Summary) XII Glosario de Términos XIV Introducción XIX CAPITULO I: Descripción del Problema 1 Planteamiento del problema 1 Formulación del problema 2 Interrogantes de la Investigación 2 Delimitación

del Problema 2 Objetivos 3 Objetivo General 3 Objetivos Específicos: 3 Justificación 4 Antecedentes 6 CAPITULO III: Marco Teórico 9 Fundamentación Teórica 9 Hipótesis y Variables 25 Hipótesis 25

Variables 25 Dependiente 25 Independiente 25 CAPITULO III: Descripción del Trabajo de Investigación 16 Ámbito de Estudio 26 Línea de Investigación 26 Tipo de Investigación 26 Investigación Documental: 26 Investigación Descriptiva: 26 Investigación

Aplicada: 27 Investigación Básica: 27 Investigación de Campo: 27 Nivel de Investigación 27 Nivel Exploratorio: 27 Nivel Descriptivo: 27 Método de Investigación 27 Cualitativo: 29 Lógico: 29 Cuantitativo: 28 Deductivo: 28 Inductivo: 28 Enfoque mixto: 28 Metodología 28

Diseño de Investigación 29 Población y Muestra 30 Procedimiento de Recolección de Datos 30 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos 30 Instrumentos: 30 CAPITULO IV: Resultados 31 Presentación de Resultados 31

Análisis e Interpretación de datos: 34 ANÁLISIS GENERAL DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS 39 Beneficios 40 Directos: 40 Indirectos: 40 Impacto de la investigación 41 Transferencia de resultados 41 Conclusiones 41 Recomendaciones: 43 Anexos 44

Encuesta 47 Evidencias 48 Bibliografía 50

Índice de Tablas Tabla 1 -

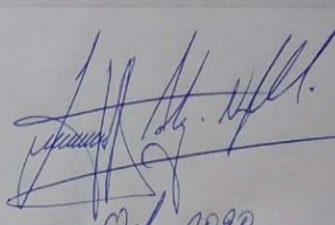
Población y Muestra 22 Índice de Imágenes

Imagen 1 - Entrevista al Dr. José Zarama 39 Imagen 2 - Encuesta a la ciudadanía Guaraní de la 40

Archivo de registro Urkund: UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR / D118143034 31%

JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA II DEDICATORIA III AGRADECIMIENTO IV TEMA V INDICE VI RESUMEN VII PALABRAS CLAVE VIII GLOSARIO DE TERMINOS XIII INTRODUCCIÓN I CAPITULO I 3 PROBLEMA 3 1.1 Planteamiento del Problema 3 1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA 5 1.3

General y Específicos 5 1.3.1 Objetivo General: 5 1.3.2 Objetivos Específicos: 5 1.4 JUSTIFICACIÓN 6 CAPITULO II 8 MARCO



04-Oct-2020