UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas

Carrera de Derecho

Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del Título de Abogada

TÍTULO

La falta de aplicación de la ley orgánica de apoyo humanitario en el GAD de San Miguel de Bolívar en el año 2020

AUTORA

Ana Belén Bonilla Coloma

TUTOR

Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

2025

San Miguel - Bolívar

II. CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Yo, **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón.**, en calidad de Tutor del Proyecto de Investigación, designado por disposición de Consejo Directivo, bajo juramento **CERTIFICO:** que la señorita **Ana Belén Bonilla Coloma**, egresada de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, Escuela de Derecho, ha cumplido con su trabajo de grado previo a la obtención del título de Abogada de los Tribunales y Juzgados de la República del Ecuador, con el tema: **"LA FALTA DE APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO EN EL GAD DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR EN EL AÑO 2020";** mismo que ha cumplido con todos los requerimientos exigidos por la institución, siendo de su propia autoría, por lo que se aprueba.

Es todo cuento puedo decir en honor a la verdad, facultando a la interesada hacer uso de la presente, así como también se autoriza la presentación para la calificación por parte del jurado respectivo.

Atentamente,



Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón

TUTOR

III. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA

Yo, **Ana Belén Bonilla Coloma**, portadora de la cédula de ciudadanía número 0202093290, egresada de la Escuela 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 con el tema: **"LA FALTA DE APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO EN EL GAD DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR EN EL AÑO 2020";** ha sido realizado por mi persona con la dirección del tutor **Dr. Luis Alfonso Bonilla Alarcón**, docente de la carrera señalada, por tanto, es de mi autoría, así como las expresiones vertidas en la misma, que se ha realizado bajo recopilación bibliográfica tanto de libros, revistas, publicaciones, así como de artículos de la legislación ecuatoriana para el presente trabajo investigativo.

Atentamente,



Ana Belén Bonilla Coloma

AUTORA

FACTURA: 005-003-000076138 20250601002P02380

DECLARACION JURAMENTADA

OTORGA:

ANA BELEN BONILLA COLOMA.-

CUANTÍA: INDETERMINADA.

DI 2 Copias.-

En la Ciudad de Riobamba, Capital de la Provincia de Chimborazo, República del Ecuador; el día de hoy LUNES VEINTIOCHO (28) DE ABRIL DEL DOS MIL VEINTICINCO (2025), ante mí, Doctora Patty Soraya Dillon Romero, Notaria Pública Segunda de este cantón, comparece libre y voluntariamente la señora: ANA BELEN BONILLA COLOMA, de nacionalidad ecuatoriana, de estado civil divorciada, domiciliada en las calles Vicente Rocafuerte y Venezuela, Cantón Riobamba, Provincia de Chimborazo, celular: 0998877126; correo: belenbonillac@hotmail.com, hábil e idóneo para contratar y obligarse, portadora de su respectivo número único de identidad (0202093290), a quien de conocerle doy fe; y bajo juramento, advertida de las penas del perjurio y de la obligación que tienen de decir la verdad con claridad y exactitud, y de conformidad con las leyes vigentes dicen: SEÑOR(A) NOTARIO (A): Bajo juramento declaro lo siguiente: Yo, ANA BELEN BONILLA COLOMA, de estado civil divorciada, portador(a) de la cédula de ciudadanía número (0202093290), tengo a bien en declarar que: Previo a la obtención del Título de Abogado de los Tribunales y Juzgados de la República de la carrera de Derecho a través de la Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, manifestó que los criterios e ideas emitidas en el presente estudio de caso titulado: "LA FALTA DE APLICACIÓN DE LA LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIO EN EL GAD DE SAN MIGUEL DE BOLIVAR EN EL AÑO 2020", es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor. Es todo cuanto puedo declarar en honor a la verdad. Presente el compareciente, se afirma en el contenido de su declaración y para constancia firma, en unidad de acto junto conmigo la Notaria que doy fe.-



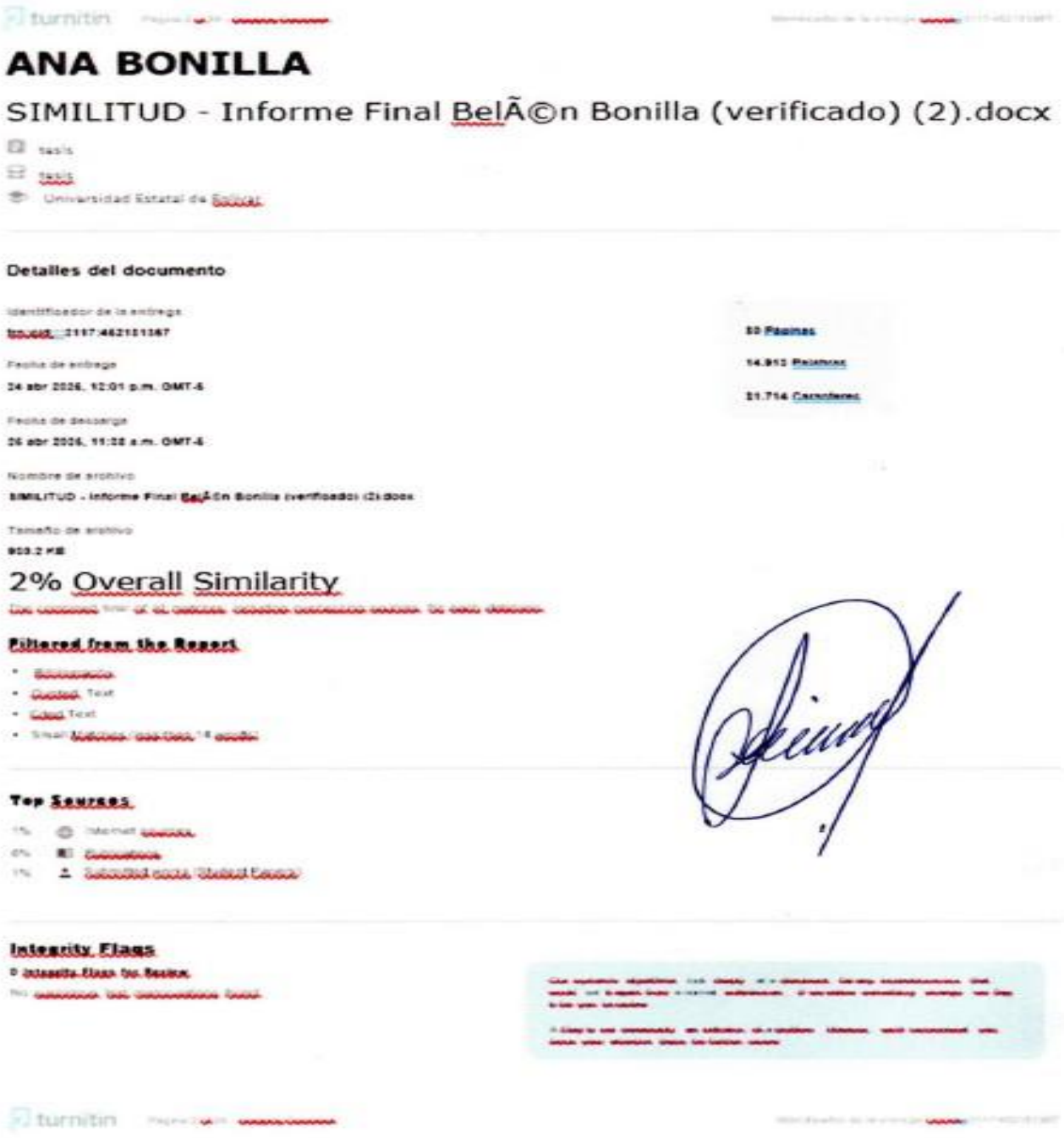
ANA BELEN BONILLA COLOMA

N.U.I 0202093290

Dra. PATTY SORAYA DILLON ROMERO

NOTARIA PÚBLICA SEGUNDA DEL CANTÓN RIOBAMBA

IV. REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND



turnitin

ANA BONILLA

SIMILITUD - Informe Final BelÃ©n Bonilla (verificado) (2).docx

tesis

tesis

Universidad Estatal de Bolívar

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::2197:462101167

Fecha de entrega

24 abr 2026, 12:01 p.m. GMT-6

Fecha de descarga

26 abr 2026, 11:28 a.m. GMT-6

Nombre de archivo

SIMILITUD - Informe Final BelÃ©n Bonilla (verificado) (2).docx

Tamaño de archivo

959.2 KB

80 Páginas

14.913 Palabras

81.714 Caracteres

2% Overall Similarity

Filtered from the Report

- Bibliografía
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 10 words)

Top Sources

1% Internet sources

0% Publications

1% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

turnitin

DERECHOS DE AUTOR

Yo; Ana Belén Bonilla Coloma, portador de la Cédula de Identidad No 0202093290, en calidad de autor titular de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación: **La falta de aplicación de la ley orgánica de apoyo humanitario en el GAD de San Miguel de Bolívar en el año 2020,** Modalidad Proyecto de Investigación, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Ana Belén Bonilla Coloma

Autora

VII. DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación dedico con mi corazón a mi hijo Nicolás, ya que es por él por quien he luchado constantemente cada día para poder concluir mi carrera. Gracias a sus bendiciones, cariño sincero y amor incondicional hacia mi persona, jamás decaí en mi objetivo tan anhelado de obtener mi título profesional. A ti, hijo mío, te entrego mi trabajo en ofrenda por tu apoyo incondicional, pues sin ti no lo hubiera logrado.

Atentamente,



Ana Belén Bonilla Coloma

VIII. AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento muy profundo a mi madre que sin ella no hubiese podido cumplir con una de mis metas tan anheladas, gracias por su apoyo incondicional que siempre he tenido, a mis hermanos que han sido un soporte en esta etapa de mi vida, y en especial a la universidad ya que ella me abrió las puertas para poder formarme y alimentarme de sus conocimientos, a mis docentes por sus esfuerzos de nutrirme todos los conocimientos que me inculcaron, y a mi tutor, gracias por constar con usted en todo momento por su amistad y su cariño. Y finalmente, gracias a Dios.

Atentamente,



Ana Belen Bonilla Coloma

IX. ÍNDICE DE CONTENIDO

II. CERTIFICACIÓN DEL TUTOR DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN I

III. DECLARACIÓN JURAMENTADA DE AUTENTICIDAD DE AUTORÍA II

IV. ESCRITURA PÚBLICA – DECLARACIÓN JURAMENTADA II

V. REPORTE DE SIMILITUD DE URKUND III

VI. DERECHOS DE AUTOR IV

VII. DEDICATORIA V

VIII. AGRADECIMIENTO VI

IX. ÍNDICE DE CONTENIDO VII

X. ÍNDICE DE TABLAS XI

XI. ÍNDICE DE GRÁFICOS XII

1. Título **1**

1.1 Resumen 2

1.2 Abstract 4

1.4 Introducción 6

1.5 Planteamiento del Problema **10**

1.6 Formulación del Problema **11**

1.7 Hipótesis (Supuesto) **11**

1.8 Variables **11**

1.8.1 Variable independiente (Causa) 11

1.8.2 Variable dependiente (Efecto) 11

1.9 Objetivos de la Investigación **12**

1.9.1 Objetivo General 12

1.9.2 Objetivos Específicos 12

1.10 Justificación 12

CAPÍTULO II 14

MARCO TEÓRICO 14

2.1 Marco Histórico 14

2.2 Marco Teórico y Legal 16

2.2.1 El trabajo y su retribución 16

2.2.2 El derecho al trabajo, sus modalidades y principios 18

2.2.3 La contratación del trabajador 20

2.2.4 El trabajador 21

2.2.5 El empleador 22

2.2.6 El contrato de trabajo y su clasificación 24

2.2.7 El contrato individual de trabajo 26

2.2.8 El derecho laboral y/o derecho del trabajo 28

2.2.9 Causas para dar por terminada la relación laboral 30

2.2.10 La causal de caso fortuito o fuerza mayor como modalidad para la terminación de la relación laboral 32

2.2.11 La ley de Apoyo Humanitario y sus medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo 34

2.2.12 El contrato especial emergente como medida para apoyar la sostenibilidad del empleo 35

2.2.13 El despido intempestivo 38

2.2.14 La estabilidad laboral 40

CAPÍTULO III 43

METODOLOGÍA 43

3.1 Método de Investigación **43**

3.1.1 Investigación Cuantitativa 43

3.1.2 Investigación Cualitativa 43

3.2 Tipo de investigación **44**

3.2.1 Investigación Descriptiva 44

3.2.2 Investigación Explicativa 44

3.2.3 Investigación Exploratoria 44

3.2.4 Investigación de Método Deductivo 44

3.2.5 Investigación de Método Inductivo 45

3.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación **45**

3.3.1 Técnicas **45**

3.3.1.1 La encuesta 45

3.3.1.2 El análisis de documentos 45

3.3.2 Instrumentos **46**

3.3.2.1 La hoja de encuesta 46

3.3.2.2 La guía de análisis de documentos 46

3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión **46**

3.5 Población y Muestra **47**

3.6 Localización Geográfica del Estudio **47**

CAPÍTULO IV 48

RESULTADOS Y DISCUSIÓN 48

4.2 Discusión de Resultados 61

CAPÍTULO V 65

CONCLUSIONES 65

RECOMENDACIONES 67

BIBLIOGRAFÍA 68

ANEXOS 72

Anexo I – Formulario de Encuestas 72

Anexo II – Procesamiento de Datos (Excel) 74

X. ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Despidos masivos en el 2020 48

Tabla 2. Reducción emergente de la jornada de trabajo 49

Tabla 3. Acuerdos para la preservación de fuentes de trabajo 51

Tabla 4. Caso fortuito o fuerza mayor 52

Tabla 5. Teletrabajo y modalidades alternativas 54

Tabla 6. Contrato especial emergente 56

Tabla 7. Crisis insostenible 57

Tabla 8. Acciones legales 59

XI. ÍNDICE DE GRÁFICOS

Ilustración 1. Despidos masivos en el 2020 48

Ilustración 2. Reducción emergente de la jornada de trabajo..... 50

Ilustración 3. Acuerdos para la preservación de fuentes de trabajo 52

Ilustración 4.Caso fortuito o fuerza mayor 53

Ilustración 5. Teletrabajo y modalidades alternativas 55

Ilustración 6. Contrato especial emergente 56

Ilustración 7. Crisis insostenible 58

Ilustración 8. Acciones legales..... 59

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1. Título

"LA FALTA DE APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO EN EL GAD DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR EN EL AÑO 2020"

1.1 Resumen

En esta investigación se realiza un análisis jurídico meticuloso respecto a las medidas que surgieron en el año 2020 para contrarrestar el desempleo, las mismas que constan en Ley de Apoyo Humanitario y que pretendían reducir las fuertes secuelas generadas y derivadas a raíz de la pandemia de covid-19.

La problemática de este trabajo de integración curricular se remonta al año 2020, pues el GAD de San Miguel de Bolívar llegó a desvincular a varios trabajadores debido a la emergencia sanitaria de covid que atravesaba el Ecuador. Cabe destacar que desde el mes de junio del 2020 ya se contaba con la destacada Ley de Apoyo Humanitario en la que se recogían medidas tendientes para poder salvaguardar el empleo de los miles de trabajadores que laboraban en distintos sectores. Al respecto de aquello, se debe resaltar que entre dichas medidas se destacaba la posibilidad de acordar condiciones de trabajo de forma bilateral para que los trabajadores pudiesen conservar su empleo mediante la reducción de la carga laboral de hasta un 50%, que consecuentemente también generaba la disminución de la remuneración recibida; sin embargo de aquello la disposición legal antes mencionada no se cristalizo, al contrario lo que se pudo constatar es que el empleador terminaba la relación laboral aduciendo la existencia de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, consecuentemente se evidenció el desempleo de un sin número de personas trabajadoras que eran el pilar y el sustento económico de sus familias.

Ahora, en cuanto a la metodología se debe resaltar que la presente investigación tiene un enfoque mixto, esto se debe a la utilización del método cuantitativo y cualitativo. De acuerdo al nivel de profundización de la temática, fue necesario aplicar un tipo de investigación exploratoria, descriptiva y explicativa. Según el tipo de injerencia, esta investigación recoge el método inductivo y deductivo. Finalmente, respecto la técnica de

investigación, fue necesario la utilización del análisis de documentos y encuestas que fueron aplicados a 16 trabajadores del GAD de San Miguel de Bolívar.

Como resultados esperados, se ha podido constatar que durante la pandemia por el virus covid-19 se generaron consecuencias graves en el campo laboral a raíz de los despidos masivos de trabajadores, lo cual atentó sobre los derechos laborales del trabajador en general como lo es el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, todo esto por la falta de aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley de Apoyo Humanitario en la que se hacía mención a la posibilidad de que empleadores en mutuo acuerdo con trabajadores pudieran modificar condiciones económicas en la relación laboral con el fin de lograr la sostenibilidad de fuentes de empleo.

Palabras Clave: contrato de trabajado, derecho al trabajo, desempleo, despido intempestivo, estabilidad laboral.

1.2 Abstract

In this investigation, a meticulous legal analysis is carried out regarding the measures that emerged in 2020 to counteract unemployment, the same ones that appear in the Humanitarian Support Law and that sought to reduce the strong consequences generated and derived from the covid pandemic.

The problem of this curricular integration work dates back to 2020, as the GAD of San Miguel de Bolívar terminated several workers due to the covid health emergency that Ecuador was going through. It should be noted that since June 2020, the outstanding Humanitarian Support Law was already in place, which included measures to safeguard the employment of thousands of workers who worked in different public and private sectors. In this regard, it should be noted that among these measures the possibility of agreeing on working conditions bilaterally so that workers could keep their jobs by reducing their workload by up to 50% stood out, which consequently also generated decrease in remuneration received; However, the aforementioned legal provision did not materialize, on the contrary, what could be verified is that the employer terminated the employment relationship alleging the existence of the cause of a fortuitous event or force majeure, consequently, the unemployment of a countless number was evident. of people who were the pillar and economic support of their families.

Now, regarding the methodology, it should be highlighted that this research has a mixed approach, this is due to the use of the quantitative and qualitative method. According to the level of depth of the topic, it was necessary to apply a type of exploratory, descriptive and explanatory research. Depending on the type of interference, this research includes the inductive and deductive method. Finally, regarding the research technique, it was necessary to use the analysis of documents and surveys that were applied to 16 legal professionals who were experts in labor matters (freely practicing lawyers).

As expected results, it has been confirmed that during the pandemic due to the covid-19 virus, serious consequences were generated in the labor field as a result of the massive layoffs of workers, which violated the labor rights of the worker in general, specifically it is made allusion to the right to work and job stability, all of this due to the lack of application of the provisions contained in the Humanitarian Support Law in which mention was made of the possibility that employers, in mutual agreement with workers, could modify economic conditions in the employment relationship in order to support the sustainability of sources of employment.

Keywords: employee contract, right to work, unemployment, untimely dismissal, job stability.

1.4 Introducción

Es menester indicar que la Ley de Apoyo Humanitario como norma fundamental para lidiar con la crisis derivada por emergencia sanitaria del covid-19 surgió con el propósito de brindar medidas de apoyo oportunas de carácter solidario, proyectándose de esta manera como una herramienta idónea que permitiría fomentar la contención y la reactivación económica en todo el territorio ecuatoriano. Bajo este contexto es imperativo hacer especial énfasis al ser humano, ya que son estos individuos quienes mueven el mundo, pues sin su presencia no se lograría mover la economía.

Cabe mencionar que la referida Ley de Apoyo Humanitario en su capítulo tercero estipula ciertas medidas proporcionales para poder apoyar a la sostenibilidad del empleo, lo que se simplifica a la posibilidad de concretar un acuerdo entre el empleador y el trabajador para que este último no tenga que ser desvinculado de su trabajo, coadyubando de esta manera la preservación del empleo. Lo dicho hasta aquí supone que, con las medidas dispuestas en la normativa para apoyar la sostenibilidad del empleo, lo que ha pretendido el Estado ecuatoriano es garantizar el derecho a trabajar y el derecho a gozar de una estabilidad laboral; sin embargo de aquello, el término “de común acuerdo” tal y cual como lo expresaba la mencionada ley, aparentemente aunque parecería algo sencillo, en realidad no lo era, pues ya aplicándola en el ámbito de la negociación resultaba ser bastante complejo y esto se debía a que obligatoriamente para llegar a un trato o acuerdo consensuado se debían modificar forzosamente las condiciones económicas respecto a la relación laboral, lo cual obligaba a ceder a la parte empleadora, así como a la parte laboral (trabajador), para de esta manera ajustarse a un mínimo que permitiera por un lado sostener las empresas e instituciones y por otro lado también se pudiera lograr mantener al grupo de trabajadores.

Cabe señalar que, la disposición contenida en la Ley de Apoyo Humanitario, respecto a un posible acuerdo entre el trabajador y empleador como medida para mantener el empleo, podría ser catalogado como un tipo de mediación, es decir que se trataría de una solución alternativa de conflicto a la que pudieron haber accedido los trabajadores y empleadores, todo esto a fin de avanzar en el término de una negociación viable. Sin embargo de aquello, es notorio que cuando existe una negociación, siempre entran en conflictos valores e intereses, lo que refleja una situación compleja en donde el empleador ni el trabajador en la mayoría de casos quieren o desean ceder, generando que la negociación quede completamente estancada y sin sentido alguno, lo que ha derivado a que en estas situaciones y circunstancias el empleador no tome en consideración la preservación de fuentes del trabajo, optando de esta manera por la terminación de la relación laboral aduciendo de que se trata de un caso fortuito o fuerza mayor contemplado en la normativa legal vigente.

Es este sentido, tomando como referencia los argumentos planteados en párrafos anteriores, la problemática de esta investigación se enfoca directamente en el desempleo producto del despido masivo de trabajadores por situación de emergencia deriva del Covid-19, donde a su vez se evidencia la falta de aplicación de dichas medidas para procurar sostener los empleos que tanto hace alusión la Ley de Apoyo Humanitario.

Conviene mencionar que, este trabajo de integración curricular tiene como objetivo general el analizar los despidos masivos de trabajadores en el GAD de San Miguel de Bolívar durante tiempos de pandemia de Covid-19 y evidenciar la falta de aplicación de medidas tendientes para lograr sostener fuentes de empleo.

En virtud de tal objetivo general, se desprenden tres objetivos específicos que direccionan esta investigación y son: 1) Argumentar sobre el contrato individual de

trabajo y la causal de caso fortuito o fuerza mayor como modalidad para dar por terminada la relación laboral; 2) Estudiar disposiciones respecto a la preservación de fuentes de trabajo constantes en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario; y, 3) Examinar la posible vulneración del derecho al trabajo y del principio de estabilidad laboral a raíz de despidos injustificados en tiempos de pandemia por Covid-19.

En este sentido, en base a los objetivos antes mencionados, la presente investigación tiene una relación estrecha con la variable independiente y dependiente; siendo la variable independiente, es de decir la causa o fenómeno a investigar: La falta de aplicación de medidas dispuestas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para lograr la sostenibilidad del empleo; y como variable dependiente, es decir el efecto: El desempleo.

Finalmente, se debe resaltar que esta investigación titulada: "LA FALTA DE APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO EN EL GAD DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR EN EL AÑO 2020", fue estructurado y desarrollado en cinco (5) capítulos:

Capítulo I.- En esta sección se encuentra información entorno al problema de la investigación, una síntesis clara en el que se detalla brevemente los resultados obtenidos; una introducción esquematizada, precisa y concisa del tema central objeto de estudio teniendo como referencia los objetivos planteados con antelación; una hipótesis o un supuesto que ha sido comprobado en base al desarrollo propio del trabajo de integración curricular; una variable independiente y otra dependiente que han permitido establecer la causa y el efecto que se genera respecto a la temática estudiada; y, finalmente se plantea un justificación en la que se exponen las razones por las cuales se realizó la investigación, dándole sentido e interés al tema abordado.

Capítulo II.- Esta sección contiene el marco teórico histórico y legal, es decir que en este apartado se encontrará la teoría que sirve de fundamento para la realización del proyecto. Cabe señalar que, en este capítulo se han desarrollado temas sumamente relevantes ligados a la problemática, de tal manera que se cuenta con un análisis sobre el derecho al trabajo, la estabilidad laboral, medidas tendientes apoyar la sostenibilidad del empleo, la figura del despido intempestivo, y finalmente cuestiones relacionadas al desempleo en el Ecuador producto de la crisis sanitaria de covid.

Capítulo III.- Esta sección contiene la metodología utilizada en el trabajo de integración curricular, describiendo de esta manera el diseño de la investigación en base a los métodos, tipos, técnicas e instrumentos empleados oportunamente para el desarrollo del mismo.

Capítulo IV.- Esta sección contiene una discusión respecto a resultados obtenidos de la investigación. Cabe señalar que, en este capítulo ha sido necesario incluir tablas y figuras asociadas a las preguntas que fueron planteadas oportunamente.

Capítulo V.- Finalmente, esta sección contiene las conclusiones y recomendaciones pertinentes respecto al despido masivo de trabajadores del GAD de San Miguel de Bolívar por la falta de aplicación de las medidas dispuestas en la Ley de Apoyo Humanitario tendientes apoyar la sostenibilidad del empleo.

1.5 Planteamiento del Problema

Se debe resaltar que, el covid-19 tuvo un impacto devastador en la economía global, producto de aquello los empleadores tomaron la decisión de desvincular a gran parte de su personal (trabajadores) como medida para mantenerse a flote. Es así que, la problemática de esta investigación se concentra en los altos índices de desempleo producto de los despidos masivos que se suscitaron durante la crisis sanitaria de covid. En este sentido, surge la necesidad de analizar la falta de aplicación de medidas tendientes apoyar la preservación del empleo con las que se les permitía a las partes interesadas modificar condiciones económicas de la relación laboral.

Lo dicho hasta aquí supone que, los despidos masivos en tiempos de pandemia generaron una grave afectación sobre el principio de estabilidad laboral y el derecho al trabajo, pues muchos de los trabajadores se vieron en la posición de perder su fuente de trabajo y con ello también su fuente de ingresos económico, todo esto de un día a otro sin ni siquiera existir un previo aviso, dejándolos de esta manera en una situación bastante compleja ligada a la incertidumbre y la precariedad económica

Finalmente, cabe señalar que los despidos masivos en tiempo de covid-19 han exacerbado aún más las desigualdades sociales existentes, pues la mayor parte de los trabajadores afectados pertenecían a sectores vulnerables, esto denota y refleja que era fundamental que en su momento oportuno los gobiernos y las empresas actuaran con responsabilidad social y solidaria hacia sus empleados mediante la celebración de acuerdos oportunos que podrían haber asegurado el bienestar de todos los trabajadores.

1.6 Formulación del Problema

Bajo los lineamientos establecidos en párrafos anteriores, se desprende la siguiente pregunta de investigación, la misma que se encuentra relacionada a la problemática objeto de análisis.

¿Cuáles son las repercusiones y/o consecuencias generadas a la clase obrera respecto a la falta de aplicación de medidas tendientes apoyar la sostenibilidad del empleo por parte del GAD de San Miguel de Bolívar durante el año 2020?

1.7 Hipótesis (Supuesto)

La falta de aplicación de las medidas dispuestas en la Ley de Apoyo Humanitario para lograr la sostenibilidad del empleo por parte del GAD de San Miguel de Bolívar durante el año 2020, trajo como consecuencia el desempleo, lo que evidencia una afectación directa sobre el principio de estabilidad laboral del que goza el trabajador en general.

1.8 Variables

1.8.1 Variable independiente (Causa)

La falta de aplicación de medidas tendientes apoyar la sostenibilidad del empleo y la preservación de fuentes de trabajo dispuestas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

1.8.2 Variable dependiente (Efecto)

El desempleo.

1.9 Objetivos de la Investigación

1.9.1 Objetivo General

- Analizar los despidos masivos de trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar durante el año 2020 a consecuencia de la falta de aplicación de medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo constantes en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

1.9.2 Objetivos Específicos

- Argumentar sobre el contrato individual de trabajo y la causal de caso fortuito o fuerza mayor como modalidad para dar por terminada la relación laboral.
- Estudiar disposiciones respecto a la preservación de fuentes de trabajo constante en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.
- Examinar la posible vulneración del derecho al trabajo y del principio de estabilidad laboral a raíz de los despidos injustificados suscitados durante la pandemia de covid-19.

1.10 Justificación

La Ley de Apoyo Humanitario establecía medidas oportunas que permitían garantizar y afirmar la sostenibilidad y preservación del empleo durante la crisis de covid-19, lo que en definitiva permitía a las empresas e instituciones adaptarse a las nuevas condiciones económicas sin tener que recurrir a despidos masivos, pues dicha medida no solo beneficiaba a los trabajadores para que puedan mantener sus empleos, sino que también ayudaba a las empresas a mantener su producción y competencia en el mercado laboral.

Para la realización y desarrollo de esta investigación se contó con amplia información, pues se llegó a revisar varios libros, artículos científicos, y publicaciones similares entorno a las medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo. Además, se contó con el aporte de profesionales que fueron consultados respecto a dicha temática, de tal manera que se pudo plasmar ideas claras y precisas de un pequeño grupo de estudiosos que forman parte de la reconocida comunidad jurídica.

Cabe señalar que la presente investigación tuvo como fin el evidenciar la desprotección y el desamparo por el que atravesaron varios trabajadores que laboraban en el GAD de San Miguel de Bolívar, toda vez que fueron desvinculados de sus trabajaos durante la emergencia sanitaria de covid-19 en el año 2020, quedando sin un sustento para ellos y para su familia.

Finalmente, es necesario destacar que la motivación para realizar dicha investigación nació o se originó en base a la gran cantidad de despidos que se dieron en la legislación ecuatoriana durante la pandemia de Covid-19. Es notorio que los empleadores durante la crisis sanitaria redujeron su plantilla de trabajadores aduciendo la existencia de caso fortuito o fuerza mayor como modalidad para dar por terminada la relación laboral, dejando de esta manera a millones de personas en el desempleo y con dificultades a largo plazo para cubrir sus necesidades básicas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco Histórico

Como reseña o hechos históricos respecto a la presente investigación es indispensable destacar que, en el Ecuador el 15 de marzo del 2020 bajo decreto presidencial 1017, se declaró el estado de excepción por emergencia sanitaria de Covid-19. Esto generó la suspensión del trabajo de forma presencial, así como la suspensión de toda clase de actividades económicas, todo esto debido a que la línea de casos de contagio fue elevándose despresuradamente con el pasar de los días.

Durante la pandemia se pudo constatar varios casos de personas que se encontraban siendo desvinculadas de sus lugares de trabajo, dando lugar a que aumentara el índice de personas desempleadas, pues hasta inicios del mes de junio del 2020 ya se registraban más de 150.000 casos de separaciones de personal, esto de acuerdo a datos obtenidos por el Ministerio de Relaciones Laborales, lo que por un lado evidenciaba el desempleo de varios trabajadores, y por el otro se podía contemplar la profunda crisis económica de los empleadores por la falta de liquidez.

Conviene mencionar que, luego de la declaración de la emergencia sanitaria, el Ministro de Trabajo, se enfocó en establecer acuerdos ministeriales como el MDT-2020-081, de fecha 10 de abril del 2020, en donde se hacían constar disposiciones relacionadas a las obligaciones del empleador durante la emergencia sanitaria y estado de excepción como la obligación de registrar dentro de 24 horas en el Sistema Único de Trabajo, argumentos claros y precisos respecto a la decisión de dar por terminada la relación

laboral en virtud de la causal de caso fortuito o fuerza mayor, para de esta manera notificar oportunamente y por cualquier medio al trabajador sobre tal decisión.

Más tarde, el ejecutivo presento un proyecto de Ley de Apoyo Humanitario, el mismo que fue calificado como urgente en materia económica, en donde se recomendaba a los empleadores en conjunto con sus trabajadores llegar a pactar acuerdos para sostener los empleos. Cabe señalar que, la mencionada ley fue presentada el 16 de abril del 2020 en ese entonces por el Presidente de la República del Ecuador, Lic. Lenin Moreno Garces, ante la Asamblea Nacional. Posterior a su discusión y aprobación, esta ley entro en vigencia el 22 de junio del año 2020; sin embargo, ya para cuando entró en vigencia dicha ley, varios empleadores ya habían dado por terminada la relación laboral con sus trabajadores justificando su actuar en base a la causal de fuerza mayor en la que se aducía que el trabajador se encontraba imposibilitado para realizar su trabajo para el cual fue contratado.

Es importante resaltar que, la Ley de Apoyo Humanitario contiene una exposición de motivos pertinentes, esto debido a que existen ciertos ejes fundamentales, siendo el primer eje, el ayudar a las personas que se encontraban en mayor estado de vulnerabilidad; por otro lado, el segundo eje se fundamentaba en que el Estado debía centrarse en sostener las fuentes y las plazas de trabajo, y finalmente el tercer eje hacía referencia a cuestiones relacionadas a prevenir los procesos de quiebra, es así que se establecía incentivos de acuerdos pertinentes y amenos entre deudores y acreedores. Todo esto confirma que, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario surgió a fin de brindar medidas compasivas y sensibles que permitieran fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, así como también la reactivación de las economías familiares, empresariales, y el mantenimiento de condiciones satisfactorias de empleo, lo cual debía ser aplicado en todo el territorio nacional.

2.2 Marco Teórico y Legal

2.2.1 El trabajo y su retribución

Partiendo de la idea que el ser humano requiere para subsistir o sobrevivir de cosas materiales como comprar alimentos, vestuario, medicinas ente otros; así como también necesita el poder adquirir cosas inmateriales como fortalecerse espiritualmente, sentirse útil dentro del grupo familiar y a su vez ante la sociedad, son cuestiones que sin duda alguna pueden proveerse mediante un esfuerzo físico o intelectual, y es ahí donde surge el término de "trabajo" el mismo que está ligado al esfuerzo realizado por un individuo, lo que en definitiva vendría a catalogarse como una actividad humana que surge o se forja producto de la fatiga física e intelectual, o a su vez por el desgate realizado al ejecutarse una actividad en concreto.

En este contexto, tomando como referencia el artículo titulado "El concepto de trabajo: perspectiva histórica", se debe destacar que el trabajo no solo representa un derecho fundamental, sino que también este "se encuentra ligado a otros derechos, o más bien a todos los demás derechos fundamentales" (Cristancho, 2022, p. 7). En otras palabras, el trabajo sin duda alguna representa una condición propia del ser humano, y de esto se deriva la idea que el trabajo representa un derecho ya que sirve al hombre como un instrumento para poder generar riqueza y satisfacer necesidades básicas. En este sentido, se sobreentiende que el trabajo estaría cumpliendo una función individual y otra función social; pues por un lado respecto a la función individual se debe destacar que el ser humano tiene necesidades esenciales que debe satisfacer, siendo la manera legal y digna para su obtención el realizar una actividad que tenga la calidad de trabajo lícito, y es por esta razón que el trabajar es catalogado como derecho fundamental que debe ser respetado por el resto de personas, entidades y organizaciones que componen una sociedad; por otro lado respecto a la función social, se debe resaltar que el trabajo cumple

una función social ya que no solo el ser humano se ve beneficiado por un trabajo realizado, sino también se evidencia un beneficio para la sociedad en general.

Así mismo, en este mismo contexto es importante mencionar que el término "trabajo" se encuentra "directamente relacionado con el hombre, ya que este es el principal actor de cualquier actividad" (Marrau et al., 2007, p. 119). En otros términos, desde una perspectiva meramente legal, el trabajo viene a constituirse como el ejercicio lícito, es decir, es aquel que no es contrario a la ley, y puede ser ejecutado por un individuo de acuerdo a sus capacidades físicas o intelectuales, lo que a su vez deriva en la obtención de un provecho y/o beneficio personal para el individuo que realiza dicha actividad.

Apropósito de lo antes señalado, se debe destacar que toda actividad lícita ejercida por el ser humano (hombreo o mujer) puede ser considerado como un trabajo, toda vez que por medio de este se podrá captar un sustento económico, además de que también llegará a contribuir a la realización personal, así como mejorar la autoestima de cada individuo, dándole de esta manera a su existencia un mayor sentido de pertenencia y utilidad, es decir que a través de un empleo las personas pueden desarrollar y desenvolver habilidades, a más de cierto tipo de competencias que permitirán seguir mejorando su calidad de vida, lo cual también contribuiría al bienestar colectivo.

Ahora, en esta misma secuencia de ideas plasmadas en párrafos anteriores se debe considerar que, la carta suprema del Ecuador, al hacer alusión el término de "trabajo" establece que este se proyecta como "un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía […]" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 17). Esto quiere decir que, el trabajo además de ser un derecho individual, también actúa como un deber social, pues cada individuo tiene la responsabilidad de contribuir al progreso económico y social mediante la participación

activa en el mercado laboral, es por esta razón que es de vital importancia que la sociedad en general reconozca al trabajo como un mecanismo que permite promover la igualdad, la justicia social y el crecimiento sostenible en nuestra sociedad.

Así mismo es importante mencionar que, la norma que regula cuestiones referentes a materia laboral en su artículo 2 dispone que: "El trabajo es un derecho y un deber social" (Código del Trabajo, 2020, p. 2). Respecto a este enunciado plasmado en la normativa legal vigente, se debe señalar que el trabajo es un derecho porque se le da la posibilidad a una persona para que esta pueda elegir su ocupación o trabajo que mejor le convenga, producto de aquello se le garantizará el disfrute de condiciones laborales dignas y justas; sin embargo de aquello, además de ser un derecho, el trabajo también representa un responsabilidad social ya que es indispensable el desarrollo colectivo de la sociedad en general. Lo dicho hasta aquí supone la idea que el trabajo no solo permite satisfacer necesidades, sino que también contribuye al bienestar general, lo que deriva en la generación riqueza, el fomento de la innovación y la consolidación de lazos comunitarios.

2.2.2 El derecho al trabajo, sus modalidades y principios

Es menester indicar que "El trabajo y los derechos humanos son ámbitos jurídicos que surgieron para atender problemas de diferentes tipos" (Mundlak, 2007, p. 215). En este sentido, el término "derecho al trabajo" debe ser visualizado como la oportunidad de buscar u obtener un empleo digno y decente, y esto se debe a que tal derecho se encuentra consagrado en distintos instrumentos de carácter internacional, en donde se establece que el derecho al trabajo es esencial no solo para el desarrollo personal, sino también para un adecuado desarrollo social.

Es menester enfatizar que la carta suprema en el artículo 325 dispone que el Estado ecuatoriano debe garantizar a toda costa el derecho al trabajo, y es por esta razón que se destaca la disposición de reconocer plenamente "todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano […]" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 101).

De acuerdo a lo establecido en el párrafo anterior, se desprende que el derecho al trabajo es un derecho humano toda vez que es reconocido plenamente por la Constitución, pues en dicha norma suprema se dispone que las personas tienen el derecho a dedicarse a la profesión o comercio que deseen y que mejor se acomode a sus necesidades actuales siempre y cuando sea lícito, es decir que sea permitido o se encuentre tolerado por las normas vigentes.

En síntesis de todo lo manifestado anteriormente, se destaca el pensamiento de que todos los individuos de la especie humana sin distinción alguna tienen el derecho a acceder a un empleo con condiciones laborales seguras y saludables, así como el poder sentirse protegidos socialmente en caso de producirse desempleo, pues el trabajo sin duda alguna es un pilar fundamental para garantizar la dignidad humana y el bienestar social. Es por esta razón que es responsabilidad del Estado y de la sociedad en su conjunto el asegurar que todas las personas puedan disfrutar plenamente de tal derecho fundamental, ya que solo así se logrará construir una sociedad más justa, en donde cada individuo tenga la posibilidad de realizarse plenamente por medio de un trabajo digno y sobre todo decente.

Finalmente, conviene indicar que la norma suprema en su artículo 326 estipula que el derecho al trabajo se rige por medio de diversos principios, y entre ellos se debe resaltar lo dispuesto en el numeral uno, el mismo que estipula lo siguiente: "El Estado

impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo" (Constitución de la República del Ecuador, 2008, p. 101). Al respecto de lo enunciado en la carta suprema, es necesario resaltar que el pleno empleo a más de ser un principio del derecho al trabajo, también constituye un pilar fundamental para el progreso de la nación, es por ello que su consecución requiere del compromiso y la colaboración del gobierno y de la sociedad en general, ya que solo así se lograría garantizar una correcta distribución de la riqueza, efectivizándose de esta manera el bienestar de la población en general. En virtud de aquello, se debe resaltar que la eliminación del subempleo y desempleo no solo beneficia a unos pocos individuos al brindarles estabilidad económica y social, sino que esto también contribuye al desarrollo sostenible del país, ya que de esta manera se aumentaría la productividad y se fortalecería la economía. Lo dicho hasta aquí supone que, el Estado ecuatoriano debe garantizar condiciones laborales justas, así como también proteger los derechos de los trabajadores, todo esto a fin de asegurar un ambiente laboral seguro y estable.

2.2.3 La contratación del trabajador

Es menester indicar que el Código de Trabajo recoge y establece requisitos para determinar la existencia de un contrato de trabajo. En este sentido, se debe resaltar que los contratos que se pueden manejar entre un trabajador y su empleador son diversos, pues ellos pueden contener ciertas características especiales, lo que deriva en el cumplimiento de requisitos mínimos que deben ser considerados al momento de la contratación, entre ellas se puede destacar primordialmente cuestiones ligadas a las condiciones del trabajo.

2.2.4 El trabajador

Se debe resaltar que “La figura central del Código de Trabajo, y por cierto la más estudiada jurídicamente, es la del trabajador” (Irureta, 2014, p. 252). Esto se debe a que el trabajador es reconocido dentro del Estado constitucional de derechos como un individuo con dignidad y con un amplio catálogo de derechos a su favor. Sin embargo de aquello, es importante puntualizar que, así como un trabajador se encuentra envestido de derechos, también este debe asumir varios deberes y/o responsabilidades, pues todo individuo trabajador debe realizar su labor de manera eficiente y efectiva, ya que esto contribuye al éxito y al funcionamiento de la empresa o institución en donde labora.

La norma laboral ecuatoriana en su artículo 9 establece el concepto en cuanto al “trabajador”, en donde se menciona lo siguiente: “La persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero” (Código del Trabajo, 2020, p. 7). De lo enunciado en la norma laboral, se desprende claramente la idea de que el trabajador es aquel individuo obligado a prestar un servicio o una obra; sin embargo de aquello, es importante resaltar que el trabajador es considerado como empleado únicamente cuando los servicios que presta son intelectuales o intelectuales y materiales a su vez; mientras que un trabajador es considerado como obrero cuando los servicios que presta son meramente de carácter manual o material. Cabe señalar que, el ordenamiento jurídico ecuatoriano protege al empleado como al obrero, toda vez que el trabajo enaltece a estos dos tipos de trabajadores.

Conviene mencionar que, el individuo denominado “trabajador”, es decir quien realiza una actividad bajo la subordinación de otro, comúnmente y de manera general “se encuentra en desventaja debido a la situación de vulnerabilidad en la que se encuentra (…)” (Top y Enache, 2021, p.166). A propósito de lo mencionado, es oportuno manifestar

que el trabajador usualmente se encuentra en una situación de vulnerabilidad frente al empleador, y esto se debe a la asimetría de poder que existe en una relación laboral, toda vez que el empleador es quien controla la producción y el ingreso pecuniario del trabajador, lo que en definitiva le concede a este individuo un mayor grado de influencia y autoridad dentro del ámbito laboral. Lo dicho hasta aquí supone que, la disparidad de poder y control de una de las partes respecto a la relación laboral existente con otro, puede llevar a generar situaciones complejas, pues el empleador muchas veces abusa de su posición dominante para llegar a imponer al trabajador condiciones laborales desfavorables, incumpliendo de esta manera con derechos laborales que le amparan al trabajador en general.

Finalmente, conviene mencionar que muchos trabajadores dependen exclusivamente de su salario o remuneración para poder subsistir y de esta manera también poder mantener a los numerosos miembros de su familia, es por ello que muchas veces por el temor a perder su fuente de ingreso, tratan igualmente de cumplir con varias condiciones abusivas impuestas por el empleador. En este sentido, se vislumbra la necesidad de que el Estado siga fortaleciendo la protección legal y sindical de los trabajadores, pues solo de esta manera se logrará garantizarles sus derechos laborales.

2.2.5 El empleador

Es menester indicar que “La definición de empleador solo puede construirse a partir del concepto de trabajador subordinado, en el entendido de que aquél es la contraparte del contrato de trabajo” (Irureta, 2014, p. 279). Dicho de otra manera, el término “empleador y trabajador”, son figuras fundamentales en el mundo laboral, pues el primero es quien ofrece una oportunidad de trabajo, mientras que el segundo, o la

contraparte, es quien puede aceptar la oferta de empleo y consecuentemente obtener un sustento económico, generándose de esta manera una relación entre ambas partes estrictamente laboral.

Es necesario resaltar que, un individuo catalogado como empleador, además de liderar el trabajo, debe también dirigir a su equipo de trabajo correctamente, todo esto a fin de que se puedan cumplir con todos y cada uno de los objetivos que se hayan planteado con antelación; a más de aquello, el empleador debe cumplir con varias responsabilidades, entre ellas se puede destacar el hecho de que obligatoriamente tiene que proporcionar al trabajador condiciones justas y equitativas de trabajo. Lo dicho hasta aquí supone que, una persona o entidad catalogada como empleador, viene a desempeñar un papel crucial en la vida de su grupo de trabajadores, pues en todo momento debe estar atento y preocupado por brindar soluciones efectivas, garantizando de esta manera los derechos laborales de sus empleados.

La norma laboral ecuatoriana en su artículo 10 hace referencia al "empleador", en donde se describe que "La persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador" (Código del Trabajo, 2020, p. 7). Cabe destacar que, para que pueda establecerse el contrato individual de trabajo, es esencial la presencia de un empleador (empresario o patrono), a más de la presencia de un trabajador (empleado u obrero). Específicamente respecto al empleador, se debe resaltar que este puede ser una persona natural o una persona jurídica (empresa que está conformada por varios accionistas que tienen representación legal), es decir una persona ficticia que tiene momentáneamente un representante jurídico, el mismo que puede suscribir contrato alguno en nombre de la empresa o entidad pública.

Para finalizar, es importante mencionar que el régimen laboral del sector público, no puede ser el mismo respecto al sector privado, y esto se debe a que en el sector privado los trabajadores se encuentran protegidos y amparados por el Código de Trabajo, mientras que en el sector público son solo los obreros los que se rigen por el Código de Trabajo. En este sentido se sobreentiende que los empleados comúnmente denominados como "servidores públicos" se rigen por la Ley Orgánica de Servicio Público.

2.2.6 El contrato de trabajo y su clasificación

Es menester indicar que el contrato de trabajo es en esencia la parte medular y central del derecho laboral, es decir que es fundamental en la relación laboral entre empleador y trabajador, pues en este se establecen condiciones por medio de las cuales se llevará a cabo el desempeño de todas las funciones laborales. Cabe resaltar que, el contrato de trabajo de manera general tiene como objetivo el proteger los derechos y las obligaciones de las partes intervinientes, estableciéndose de esta manera de forma clara las responsabilidades y deberes que se deben cumplir durante la relación laboral. Lo dicho hasta aquí supone que, gracias a la existencia de un contrato de trabajo, se podrán conocer de manera oportuna cada una de las cláusulas que contiene dicho contrato, todo esto a fin de evitar malentendidos y conflictos que pudieren generarse a futuro.

De acuerdo a lo estipulado en el artículo 11 de norma laboral vigente, existe una amplia gama de contratos de trabajo. Por un lado, se tiene el contrato expreso, que como su nombre lo indica es aquel que contiene expresamente una discusión de las formas de cómo se va a desarrollar dicho contrato, pudiendo ser escrito o verbal, es decir que en el contrato expreso existe un acuerdo de condiciones mínimas de la manera en que se va a desarrollar el trabajo; por otro lado se tiene al contrato tácito, en el cual se sobrentiende

que existe una relación laboral porque las partes no se han manifestado cuales van hacer las condiciones que van a regir en ese trabajo, es decir que la aceptación del contrato tácito se puede dar por cualquier manifestación.

Ahora, de acuerdo a la remuneración, se debe puntualizar que el contrato de trabajo puede ser a sueldo, a jornal, en participación y mixto. Por su parte, los contratos a sueldo básicamente son aquellos en los cuales se paga de acuerdo al tiempo de trabajo; por otro lado, el contrato a jornal se lo visualiza generalmente en el sector agrícola y es por ello que es cobrado por quincena; por otro lado, el contrato en participación se caracteriza por tener una colaboración económica hacia el trabajador, es decir que el trabajador no va a tener un sueldo, sino que más bien va a participar directamente de las utilidades del empleador en forma de comisiones; y finalmente, los contratos mixtos son aquellos en los que existe por un lado un sueldo o un salario fijo, y por otro lado, también existe una participación en forma de comisiones.

Siguiendo el mismo contexto, pero esta vez de acuerdo al tiempo, el contrato de trabajo puede ser por tiempo indefinido, de temporada, eventual y ocasional. Por su parte, el contrato indefinido es aquel que no tienen un tiempo límite para su terminación, es por ello que se caracteriza principalmente por brindar una mayor estabilidad laboral o permanencia para el trabajador; por otro lado, el contrato de temporada básicamente es aquel que se celera por la costumbre, esto quiere decir que la empresa necesita al personal de manera permanente, pero no de manera continua, sino más bien por ciclos en la que se requiere la presencia de trabajadores; por otro lado, el contrato eventual surge para cubrir necesidades circunstanciales que tiene el empleador para poder seguir con la producción, es decir que este tipo de contrato no dan estabilidad laboral al trabajador; por último, el contrato ocasional tiene por objeto la atención de necesidades emergentes, es decir que al igual que los contratos eventuales, estos no dan una estabilidad laboral.

Finalmente, conviene hacer mención a los contratos por obra cierta, pues son aquellos en los cuales el trabajador toma a su cargo la ejecución y práctica de una labor esporádica, lo que a su vez deriva en la obtención de una retribución monetaria que comprende toda la ejecución de tal contrato. A propósito de aquello, se debe resaltar que en este tipo de contrato no se toma en cuenta el tiempo que el trabajador necesite para ejecutar la obra en su totalidad. En este mismo sentido, surge el contrato por obra o servicio determinado en relación al giro de negocio, el mismo que es celebrado dentro de las actividades habituales a la empresa, es decir que se celebran contratos dependiendo de los proyectos. Ahora, respecto a la modalidad contractual conocida como contrato por tarea, se debe mencionar que se diferencia de las otras modalidades en razón de que el trabajador se compromete y se obliga a ejecutar una determinada cantidad de obras en un lapso de tiempo anticipadamente establecido. Por último, el contrato a destajo es aquel que se realiza de manera general por unidades de obra, y es por ello que la remuneración en este tipo de contrato se pacta de acuerdo a cada unidad sin tomarse en consideración el tiempo que se invierte en la ejecución.

2.2.7 El contrato individual de trabajo

La norma laboral ecuatoriana en su artículo 8 hace mención al contrato de trabajo, en donde se manifiesta que: “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar servicios lícitos y personales, bajo su dependencia […]” (Código del Trabajo, 2020, p. 4). A propósito de lo enunciado en la norma laboral, se debe resaltar que el contrato de trabajo responde a un tipo de acuerdo, a una convención o a un pacto recíproco en la que el trabajador está obligado a prestar servicios laborales bajo subordinación y en beneficio de otra persona

a la que se le denomina como empleador, el mismo que por su parte está obligado a pagar al trabajador en relación a los servicios prestados.

En razón de lo antes mencionado, se desprende que el contrato laboral individual del trabajo reúne varios elementos esenciales, siendo el primer elemento el acuerdo de las partes, es decir que no puede darse un contrato forzoso ya que ninguna persona puede ser obligada a trabajar; el segundo elemento hace alusión a la prestación de servicios lícitos y personales, esto quiere decir que no pueden prestarse servicios que están prohibidos por el ordenamiento jurídico; el tercer elemento hace referencia a la relación de dependencia o subordinación, es decir la subordinación del trabajador respecto al empleador; y finalmente como cuarto elemento se hace alusión al pago de una remuneración, pues todas las personas que acceden a un trabajo es porque necesitan cubrir necesidades básicas para su subsistencia.

Cabe destacar que el objeto que persigue el denominado “contrato de trabajo” es la realización profesional laboral gratificada, teniendo como base características propias como el hecho de ser considerado como principal, es decir que no requiere de otro acto para poder tener algún tipo de validez jurídica; otra característica es que los contratos son de forma consensual, es decir que solo requiere el simple consentimiento o el acuerdo del empleador y del trabajador para que se afine y tenga una plena validez jurídica; así mismo otra característica del contrato de trabajo es que tiene que ser bilateral, pues de esta manera surgen obligaciones entre las partes que suscriben dicho contrato; finalmente se puede hacer alusión a la característica de que es oneroso, lo que en definitiva se resume al hecho de que cada una de las partes buscan beneficiarse de este.

2.2.8 El derecho laboral y/o derecho del trabajo

Es menester indicar que, desde una panorámica legal, el derecho laboral comúnmente conocido como derecho del trabajo constituye un "conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones laborales con el fin de conseguir equilibrio entre el patrón y trabajador" (Reyes, 2012, p. 14). En este sentido, el "derecho laboral" representa una conquista histórica de la clase trabajadora que dio lugar a que se reconociera la desventaja que tiene el trabajador frente al patrón, pues hace épocas remotas el trabajador no podía sentarse a negociar un contrato con el empleador en igualdad de circunstancias como se lo puede hacer hoy en día, y esto se debía a que la persona que buscaba un empleo tenía la necesidad de trabajar, lo que derivaba en que el empleador abusara de las condiciones para dar un empleo, de tal manera que al trabajador no le quedaba otra opción más que aceptar dicho escenario laboral pese a que no le convenia.

Siguiendo el contexto de lo mencionado en el párrafo anterior, se desprende que el derecho laboral es una rama dedicada exclusivamente a poder regular las relaciones generadas en el ámbito laboral, es decir las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, cubriéndose de esta manea una amplia gama de aspectos como el tipo de contrato, horario laboral, salario, permisos e incluso cuestiones relacionadas a indemnizaciones, lo que tiene conlleva a cumplir su propósito, esto es el asegurar al trabajador su pleno desarrollo como persona. Lo dicho hasta aquí supone que, gracias al surgimiento del derecho laboral, el Estado tiene la obligación de intervenir en toda relación laboral para de esta manera garantizar niveles mínimos de bienestar a la parte más débil, es decir, al trabajador.

De acuerdo a la doctrina estudiada, el derecho del trabajo representa "un conjunto sistemático de normas rectoras y de principios que de acuerdo con la idea social de justicia, regulan las relaciones jurídicas que nacen a raíz del trabajo de prestación de

servicio, bajo dependencia y remunerado" (Palomino, 2015, p. 335). Esto quiere decir que el derecho laboral o derecho del trabajo es aquel que regula todas las cuestiones y condiciones dentro de un empleo, y es ahí donde toma relevancia los derechos y obligaciones que les han sido otorgados a los trabajadores, así como también se muestran parámetros de cómo debe funcionar toda relación laboral. Cabe señalar que, el derecho laboral como pilar esencial en la protección de los derechos de los trabajadores, cuenta con una serie de características fundamentales que definen su naturaleza y alcance en el mundo laboral, entre ellas se puede destacar: el dinamismo constante, la dimensión social, la expansión continua y finalmente su autonomía normativa.

Por otra parte, es oportuno destacar que los derechos de los trabajadores son fundamentales y esenciales para garantizar el bienestar, la dignidad y la protección del trabajador dentro del ámbito laboral, pues el hecho de que se encuentren consagrados en la legislación laboral y en tratados internacionales representa un gran avance significativo en la conquista de los derechos. Es así que, bajo estos parámetros, lo que pretende el derecho laboral es proteger al trabajador de posibles abusos que pudieran darse por parte del empleador, garantizándose de esta forma que las condiciones laborales previstas con antelación cumplan los estándares mínimos estipulados oportunamente en legal y debida forma. En este sentido, se sobreentiende que cualquier intento por parte del empleador para vulnerar los derechos del trabajador, puede ser objeto de denuncia que será presentado ante las autoridades competentes, lo que a su vez, de llegar a comprobarse vulneración alguna, dará paso a una sanción hacia el empleador. Por lo tanto, es indispensable que tanto empleadores como trabajadores estén conscientes de la importancia de respetar y cumplir con los derechos laborales, pues solo de esta manera se asegurará un ambiente de trabajo justo, seguro y equitativo para todos.

Se debe mencionar que “El derecho del trabajo surge ante la necesidad de brindar protección a la parte objetivamente más débil de la relación laboral” (Boza, 2014, p. 13). Es decir que, a diferencia de lo que se entiende por derecho al trabajo, el término “derecho del trabajo” representa un conjunto de medidas y pautas que surgen a fin de regular las relaciones entre el empleador y el trabajador. Lo dicho hasta aquí supone que, precisamente del ejercicio del derecho al trabajo, tomando como referencia el ámbito de una relación laboral de carácter subordinada, es necesario que esa relación donde existe un trabajador y un patrón sea regulada adecuadamente, en virtud de aquello, el derecho del trabajo se muestra como un sistema normativo que regula toda relación de trabajo, y es en base aquello que se ha creado una serie de principios por medio de las cuales se emite toda una serie de normas y leyes que regulan lo que conocemos como derecho al trabajo.

Se debe descartar que la norma laboral ecuatoriana en su artículo 4 hace mención a la irrenunciabilidad de los derechos entorno al surgimiento de una relación laboral, pues en dicha disposición se establece fehacientemente que “Los derechos del trabajador son irrenunciables” (Código del Trabajo, 2020, p. 3). A raíz de lo enunciado en la norma laboral, se desprende que los derechos que les han sido otorgados a la clase trabajadora son irrenunciables desde cualquier perspectiva, esto significa que dichos derechos no podrán ser cedidos o renunciados por parte del trabajador, inclusive si este individuo así lo deseara.

2.2.9 Causas para dar por terminada la relación laboral

Se debe resaltar que, así como existen formalidades para la suscripción del contrato individual de trabajo, también existen formalidades que surgen para el caso de

su terminación. En este sentido, se debe puntualizar que es la normativa legal vigente quien describe detalladamente cuáles son los procedimientos a seguir dependiendo de las circunstancias que se presenten para la terminación del contrato individual de trabajo.

Cabe destacar que la norma laboral ecuatoriana prevé varias opciones con las que el empleador puede dar por terminada la relación laboral sin que se configure el despido intempestivo e indemnización alguna a favor del trabajador. El artículo 169 de la norma laboral ecuatoriana hace referencia a las causales por las cuales se puede dar por terminado un contrato de trabajo individual; estas son:

> 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 presentado por el trabajador. (Código del Trabajo, 2020, p. 60)

2.2.10 La causal de caso fortuito o fuerza mayor como modalidad para la terminación de la relación laboral

De las 9 causales que hace referencia el Código de Trabajo constantes en el acápite anterior, conviene hacer énfasis a la causal número 6, pues en tiempos de pandemia de covid, muchos empleadores aplicaron la causal de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral, lo que desde el enfoque del ámbito laboral, era absolutamente procedente siempre y cuando el empleador justificará la imposibilidad de seguir con el contrato previsto.

No cabe duda de que el 2020 fue un año bastante complejo y duro para aquellos trabajadores que se vieron afectados a raíz de la terminación de relaciones contractuales de forma unilateral, y es por esta razón que surge la necesidad de analizar minuciosamente la figura conocida como caso fortuito o fuerza mayor, pues al amparo de dicha causal de terminación de relación laboral, los empleadores llegaban a alegar una exoneración de responsabilidad por incumplimiento de contrato.

Conviene mencionar que la norma civil ecuatoriana, en su artículo 30 hace referencia al término conocido como caso fortuito o fuerza mayor, y lo define como aquel "imprevisto a que no es posible resistir […]" (Código Civil, 2022, p. 8). En otras palabras, un caso fortuito es un evento causado por la naturaleza, mientras que un caso de fuerza mayor se forja de un acto causado por el hombre, teniendo en común ambas situaciones el hacerse imposible el cumplimiento de la obligación contraída entre el trabajador y el empleador.

Respecto al enunciado contenido en la norma laboral referente a la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor, conviene destacar que dicha disposición hace alusión a dos componentes; por un lado, la existencia del caso fortuito o

fuerza mayor que a su vez debe cumplir con tres requisitos que son: la inimputabilidad, imprevisibilidad e irresistibilidad. A propósito de lo manifestado, surge la idea de que para que un hecho sea considerado como caso fortuito o fuerza mayor es indispensable que el empleador nunca haya intervenido en este hecho. Ahora, respecto al segundo componente, esto es la imposibilidad de poder continuar con el trabajo, corresponde realizar un análisis de cada caso en particular, esto debido a que se debe probar por medio de un proceso legal que las condiciones efectivamente ameritan la imposibilidad de continuar con el contrato. Lo dicho hasta aquí supone que, en la situación sanitaria de emergencia que rondaba en el año 2020, resultó ser evidente que se cumplían los tres elementos para la existencia de caso fortuito o fuerza mayor, ya que no había una intervención directa de la voluntad de empleadores, ni mucho menos de los trabajadores.

Cabe destacar que, en el Ministerio de Trabajo por medio del acuerdo ministerial 081 de fecha 12 de abril de 2020, introdujo un requerimiento a los empleadores que aducían la existencia de caso fortuito o fuerza mayor para dar por terminada la relación laboral con sus trabajadores, obligándoles de esta manera a sustentar de manera clara, precisa y concisa los argumentos y las razones que tenían para acoger tal causal invocada. Estas medidas hicieron que los empleadores tuvieran que registrar la decisión en un plazo máximo de 24 horas ante el Ministerio de Trabajo, en donde los empleadores debían justificar obligatoriamente la necesidad de ampararse a tal modalidad, caso contrario se generaba una multa que rondaba entre los tres y veinte salarios básicos unificados.

Cabe señalar que, pese al establecimiento de dichas medidas antes mencionadas, el Ministerio de Trabajo lastimosamente no llegaba a verificar la legalidad y la veracidad de la invocada causal sexta del artículo 169 del Código de Trabajo, dejando de esta manera a varios trabajadores perjudicados y únicamente con la opción de que cada uno de ellos siguiera un juicio laboral para que sea un juzgador competente quien pudiera

declarar a su favor la configuración de la figura del despido intempestivo. En definitiva, se vislumbra que la pandemia provocó una crisis sin precedentes, sobre todo en el Ecuador, pues ningún otro evento catalogado como caso fortuito o fuerza mayor ha provocado en el ámbito laboral una desproporcional y gigantesca afectación directa sobre derechos laborales de los que han gozado los trabajadores.

2.2.11 La ley de Apoyo Humanitario y sus medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo

Es menester mencionar que, por medio de la Ley de Apoyo Humanitario que entró en vigor desde el 22 de junio del 2020, se logró agregar disposiciones interpretativas que no se establecían en la norma laboral, todo esto a fin de limitar la aplicación de la causal de caso fortuito o fuerza mayor como mecanismo para dar por terminada una relación laboral. En lo principal, se dispuso que, en caso de que se alegara caso fortuito o fuerza mayor, obligatoriamente debía establecerse el cese total y definitivo de la actividad del empleador. Sin embargo de aquello, conviene mencionar que la ley interpretativa solo rige para futuro, lo que en definitiva se traduce a que dicha disposición no pudiera ser aplicada en casos resueltos y ejecutoriados.

La Corte Constitucional del Ecuador, en base a sentencia 23-20-CN de fecha 01 de diciembre del 2021, al hacer un control de constitucionalidad respecto a la disposición interpretativa única constante en la Ley de Apoyo Humanitario, resolvió y dispuso que no se aplique dicha regla, es decir que la desecho completamente del panorama jurídico, esto en base a la idea y al argumento legal de que el Código de Trabajo no definía que era fuerza mayor, sino que simplemente ejemplifica algunos casos y además de aquello se planteó el razonamiento de que realmente no se estaba interpretando una ley que ya

existía, sino más bien se estaba agregando o introduciendo al mundo jurídico nuevas disposiciones a título de interpretarlas, lo que en definitiva producía la violación de la seguridad jurídica, entendida como aquella certeza de que las normas se apliquen de manera previa y clara. Es así que, los casos que se encontraban en trámite y que todavía no tenían sentencia ejecutoriada, el juzgador ya no debía aplicar la disposición interpretativa única constante en la Ley de Apoyo Humanitario, es decir, que si a la fecha 21 de diciembre del 2021 ya existía alguna sentencia ejecutoriada en donde se aplicó la regla o disposición interpretativa única, daría lugar a que está quede en firme. En este sentido, la Corte Constitucional del Ecuador sin duda alguna les dejo una tarea bien ardua y compleja a los jueces, pues cada juzgador debe chequear caso por caso en donde este inmerso o se invoque la modalidad de caso fortuito o fuerza mayor como causal para dar por terminada la relación laboral.

2.2.12 El contrato especial emergente como medida para apoyar la sostenibilidad del empleo

Se debe destacar que, el contrato especial emergente surgió “en el sentido de coadyubar el impacto causado por el virus Covid-19, y de esta manera, precautelar las actividades productivas que generan empleo” (Brito y Yudith, 2022, p.385). Esto quiere decir que los contratos emergentes han resultado ser muy útiles en el campo laboral ya que han logrado brindar una respuesta inmediata frente a una emergencia sanitaria como lo fue el covid-19, es decir que el contrato emergente a resultado consolidarse como una herramienta valiosa en situaciones de crisis, por ello deben manejadas y utilizadas con responsabilidad y ética por las partes involucradas.

En el mismo sentido de lo enunciado en el párrafo anterior, conviene mencionar que el contrato especial emergente apareció “con el fin de salvaguardar el empleo y tratar de mantener la estabilidad laboral, la productividad, y evitar el desempleo” (García & Pangol, 2022, pág. 140). En pocas palabras, el contrato especial emergente resalta y toma gran importancia en el mundo laboral por el fin que persigue, salvaguardando de esta manera el trabajo y la estabilidad laboral, evitando despidos masivos de trabajadores en general.

La Ley de Apoyo Humanitario dentro de las medidas para apoyar la sostenibilidad del trabajo, incorporó al contrato especial emergente, específicamente el artículo 19 de la mencionada ley estipula que “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 negocios […]” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, p. 9). En otras palabras, y como su nombre mismo lo indica, el contrato especial emergente surgió exclusivamente por situaciones de emergencia o crisis, en este caso en particular sería por la emergencia sanitaria de covid, en donde las partes involucradas por cuestiones de necesidad precisan el establecer acuerdos idóneos de forma inmediata para de esta manera tratar de hacer frente a la situación compleja que estaban atravesando.

Es oportuno mencionar que el contrato especial emergente ha sido plantado como un contrato a plazo definido, pues en el segundo inciso del artículo 19 de la Ley de Apoyo Humanitario, claramente se detalla que dicho contrato podrá ser celebrado por el plazo máximo de hasta 1 año con la opción de poder ser renovado por una sola vez, esto quiere decir que, un empleador o patrono podrá suscribir un contrato emergente de un tiempo determinado no mayor a 1 año, y en virtud de aquello dicho contrato podrá ser renovado por el mismo periodo. Una vez finalizado este periodo, es decir hasta su renovación, si

continua la relación laboral, el contrato automáticamente se vuelve indefinido, generándose de esta manera una estabilidad laboral al trabajador. Otra de las particularidades que emana del contrato emergente es que, las 40 horas semanales pueden llegar a ser distribuidas durante los 6 días de la semana, es decir que si el empleador ve que de acuerdo a su giro de negocio que los días sábados son donde más flujo de ventas tiene, pues con el contrato emergente puede tener trabajando ese día a su grupo de trabajadores, siempre y cuando se distribuyan las 40 horas de lunes a sábado, lo que conlleva a que el empleador ya no deba pagar horas extraordinarios.

Corresponde destacar que, en el contrato especial emergente, se debe tomar muy en cuenta su registro, pues debe hacérselo en el sistema del Ministerio de Trabajo y en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. También se debe destacar que el registro en esta modalidad de contrato debe realizárselo en el plazo de 15 días, es así que no se puede pasar de este plazo porque el sistema no lo va a permitir. Otro punto a resaltar es cuando se da por terminada la relación laboral en esta modalidad de contrato, pues en ese caso en concreto se deberá pagar los deberes laborales conforme lo determina el Código de Trabajo, sin embargo de aquello el empleador no estará obligado a pagar el despido intempestivo, esta sin duda alguna es otra de las particularidades que llama mucho la atención en este tipo de contrato.

El mercado laboral en el Ecuador ha experimentado grandes cambios significativos en los últimos años, sobre todo desde la pandemia de covid, pues el Estado se ha visto en la necesidad de adaptarse a un entorno económico y social completamente nuevo, siendo una de las tendencias más notables el surgimiento de un nuevo tipo de contrato laboral como lo es el contrato especial emergente, que a la luz de todos los acontecimientos sucedidos lo que ha pretendido es fomentar la creación de empleo y a su vez promover la formalización del mercado laboral.

La regularización de contratos laborales emergentes ha sido objeto de profundo análisis y discusión durante los últimos años, pues la Ley de Apoyo Humanitario lo incluyo en sus disposiciones a fin de establecer una nueva forma de contratación con la que se pretendía fomentar la creación de empleo, y de esta manera también lograr promover la formalización del mercado laboral. Cabe destacar que estos contratos tienen características específicas que diferencian de los contratos tradicionales estipulados en el artículo 11 del Código de Trabajo, pues los contratos emergentes han sido diseñados para acomodarse a las necesidades de empleadores y trabajadores en el actual mercado laboral.

Es menester mencionar que la regulación de los contratos laborales emergentes ha tenido un impacto bastante notable y significativo en las condiciones laborales de los trabajadores, pues por un lado, dicho contrato ha permitido una mayor flexibilidad en la contratación, lo que ha hecho posible que los empleadores adapten sus necesidades laborales de una manera mucho más efectiva, mientras que por otro lado, se ha generado cierta incertidumbre en los trabajadores, toda vez que este tipo de contrato no ofrece las mismas garantías que los contratos tradicionales, sin embargo, definitivamente ayudado a la preservación del empleo. Lo dicho hasta aquí supone que, la regulación de los contratos laborales emergentes ha sido una medida necesaria para adaptarse a un mercado laboral en constante evolución, lo que ha generado nuevas oportunidades de empleo.

2.2.13 El despido intempestivo

Conviene destacar que “se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario” (Piñas et al., 2021, p. 11). En otras palabras, el despido intempestivo produce que el trabajador sea desvinculado de manera injustificada, es decir que esto se traduce a una medida extrema que debería evitarse en lo mayor posible, priorizando de esta manera el dialogo para poder obtener soluciones viables que permitan resolver los conflictos

laborales generados entre el empleador y el trabajador. Cabe resaltar que la característica que envuelve al despido intempestivo es la unilateralidad, esto quiere decir que es el empleador o patrono quien termina toda relación laboral con su trabajador sin que ni siquiera exista un motivo en particular, es decir que las circunstancias pueden ser infinitas en cada caso en particular.

Bajo este mismo contexto, respecto al despido intempestivo, es menester indicar que este "es una realidad que se vive constantemente frente a la violación de los derechos de los trabajadores, presentándose de manera unilateral por parte del empleador (…)" (Berrones et al.,, 2023, p. 319). De lo manifestado en el párrafo anterior se desprende que, el despido intempestivo no es otra cosa más que la terminación del contrato individual de trabajo por parte del patrono sin que medie una causa justa y sin la obligación de que se observe las formalidades correspondientes.

Cabe señalar que, todo despido intempestivo conlleva al pago de indemnizaciones, así lo estípula el artículo 188 de la norma laboral vigente, en donde se manifiesta que "El empleador que despidiere intempestivamente al trabajador, será condenado a indemnizarlo, de conformidad con el tiempo de servicio […]" (Código del Trabajo, 2020, p. 68). En otras palabras, la disposición contenida en la norma laboral resulta ser de gran importancia en una relación laboral, ya que exclusivamente hace referencia a la compensación económica que debe recibir un trabajador cuando es destituido injustificadamente. En este sentido se sobreentiende que, la diferencia entre una terminación laboral por causa justa, contraria a una forma injusta, radica en la configuración del despido intempestivo, la misma que genera valores económicos y/o monetarios que deberán ser cancelados obligatoriamente por parte del empleador.

A propósito de lo descrito en el párrafo anterior, es oportuno mencionar que el despido intempestivo es un término jurídico laboral que resulta ser bastante perjudicial tanto para el trabajador como para la empresa, pues el trabajador puede llegar a mostrarse sorprendido por la decisión unilateral tomada por parte del empleador para de esta manera prescindir de sus servicios laborales, lo que trae como consecuencia incertidumbre y dificultades económicas. Cabe señalar que el despido intempestivo por lo general abarca situaciones injustas y totalmente arbitrarias que afectan sin duda alguna el bienestar del trabajador, así como también puede generar consecuencias legales y financieras para el empleador.

Finalmente es menester aclarar que la indemnización por despido intempestivo refleja una protección contemplada en varios países del mundo, todo esto como una medida que permite salvaguardar fehacientemente los derechos de los individuos trabajadores, pues gracias a la compensación económica que recibe un trabajador en calidad de indemnización por parte del empleador, resultaría se una forma justa de resarcir los daños ocasionados ya que por medio de ella se llega a mitigar todas las consecuencias negativas que dieron lugar a que una persona haya sido desvinculada de su trabajo de forma repentina.

2.2.14 La estabilidad laboral

Respecto a la estabilidad laboral, se debe destacar que esta “Es una garantía propia del derecho laboral, cuya importancia radica en la premisa de que no se aparte del puesto de trabajo a la persona que lo realiza (Loaiza et al., 2022, p. 121)”. En otras palabras, la estabilidad laboral como premisa del derecho laboral se configura como un aspecto

esencial y fundamental en la vida de las personas, todo ello debido a que brinda un cierto grado de seguridad y tranquilidad al trabajador dentro de su ámbito profesional. En razón de aquello, se promueve la idea de que un individuo que cuenta con un empleo estable, puede planificar varias metas a largo plazo, pues a través de la recompensa económica que recibe por su labor, tranquilamente puede adquirir varias cosas materiales y con ello también formar una familia. A contrario de lo manifestado, la falta de estabilidad laboral puede generar estrés, ansiedad y otros efectos que pueden causar enfermedad a la persona, además de las dificultades económicas que no le permitirán subsistir y mantener una vida en condiciones dignas.

Desde el punto de vista de Paguay y Morales (2023):

> La estabilidad laboral considerada como relativa y sujeta a la terminación o cese del vínculo laboral forma parte de la concepción del -derecho laboral- no es absoluto, sin embargo, a fin que corresponda el cese o terminación del vínculo laboral de cualquier modo, debe sujetarse a las previsiones constitucionales, y legales. (p. 348)

De lo manifestado en el párrafo anterior se desprende que el término de estabilidad laboral dentro del mundo del derecho representa un concepto fundamental, ya que de este principio se desprende la idea de seguridad y de continuidad de un trabajador en su puesto de trabajo, así como también se genera la certeza de que sus condiciones laborales no se vean afectadas negativamente en el futuro. A partir de aquello, se muestran ciertas ventajas principales entorno a la estabilidad laboral, entre ellas se puede destacar la tranquilidad que proporciona a los trabajadores, sin embargo de aquello, mantener la estabilidad laboral no es tarea fácil, sobre todo hoy en día que se evidencia un ambiente económico muy cambiante y competitivo, generándose grandes desafíos que muchas

veces provocan los tan denominados recortes presupuestarios, obligando de esta manera al empleador a tomar acciones fuertes y disruptivas.

Es así que, la estabilidad laboral se proyecta como un factor clave y a su vez como un derecho en beneficio de la parte más débil de la relación laboral, pues lo que se busca por medio de tal figura, es el proporcionar seguridad y bienestar a todos los trabajadores. Conviene mencionar que, en el Ecuador se habla mucho sobre la falta de estabilidad laboral, siendo este un gran problema que afecta a millones de personas, lo que ha generado consecuencias negativas para la economía y para la sociedad en general. Es por ello que, las personas que no tienen un empleo fijo viven constantemente llenas de preocupaciones entorno a su futuro laboral y financiero, lo que en definitiva vendría afectar negativamente la calidad de vida. A propósito de aquello, se debe resaltar que la inseguridad laboral que constantemente asecha el campo laboral puede impactar profundamente en la salud mental y emocional de los trabajadores, generándose de esta manera problemas frecuentes de insomnio y otros semejantes.

Finalmente, resulta adecuado destacar que la falta de estabilidad en el Ecuador se ha convertido en un problema constante que requiere de una respuesta ágil e integral por parte del Estado, las empresas y la sociedad en conjunto, pues solo de esta manera se lograría promover un modelo económico más inclusivo y sostenible que permitiría la generación de empleo digno, próspero y seguro para todos los ciudadanos.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Método de Investigación

Esta investigación recoge la metodología con un enfoque cuantitativo y cualitativo, esto quiere decir que se vislumbra una investigación mixta.

3.1.1 Investigación Cuantitativa

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que se ha enfocado en la cuantificación de los hechos meramente sociales, es decir que dichos fenómenos han sido cuantificados por medio de las encuestas realizadas oportunamente, de esta manera se ha logrado medir las variables como es "La falta de aplicación de medidas dispuestas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para lograr la sostenibilidad del empleo; y su efecto que sería el "Desempleo a causa de despidos masivos injustificados" (vulneración del derecho al trabajo y estabilidad laboral), todo esto a fin de poder conocer la realidad social de varias personas que se quedaron sin un sustento económico durante la pandemia de covid-19.

3.1.2 Investigación Cualitativa

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo, porque más allá de la cuantificación, se ha enfocado en obtener conocimiento profundo por medio del análisis minucioso de libros y revistas a fin de ser desarrollado adecuadamente. Es por ello que en la presente investigación se ha estudiado cuestiones relacionadas al derecho al trabajo, el contrato individual de trabajo, el contrato especial emergente, causas para dar por terminada la relación laboral, el despido intempestivo y la estabilidad laboral.

3.2 Tipo de investigación

Esta investigación, de acuerdo al nivel de profundización del objeto de estudio, se proyecta como una investigación exploratoria, descriptiva y explicativa. Cabe destacar que, según el tipo de injerencia, la presente investigación recoge el método inductivo y deductivo.

3.2.1 Investigación Descriptiva

La investigación descriptiva ha permitido describir y narrar lo que sucedió o aconteció con los trabajadores del GAD de San Miguel de Bolívar en tiempos de pandemia por Covid-19.

3.2.2 Investigación Explicativa

La investigación explicativa ha permitido establecer las causas o fenómenos relacionados a la falta de aplicación de medidas tendientes apoyar la sostenibilidad del empleo en tiempos de pandemia.

3.2.3 Investigación Exploratoria

La investigación exploratoria ha permitido buscar información teórica relevante que ayudado a fundamentar la investigación.

3.2.4 Investigación de Método Deductivo

La investigación de método deductivo por ser una herramienta fundamental en el proceso de razonamiento lógico ha permitido obtener premisas específicas a partir del conocimiento general, en virtud de aquello, se desprende la idea general de despidos masivos en tiempo de pandemia, obteniéndose como premisa específica la terminación de la relación laboral por caso fortuito o fuerza mayor.

3.2.5 Investigación de Método Inductivo

La investigación de método inductivo ha permitido conocer cuestiones generales a partir de lo particular, esto quiere decir que, a partir del estudio de la terminación de la relación laboral de trabajadores del GAD de Bolívar en el año 2020, surgen cuestiones complejas como el desempleo masivo en diferentes instituciones y empresas.

3.3 Técnicas e Instrumentos de Investigación

De acuerdo a la metodología, al método de investigación, y el tipo de investigación aplicados en la presente investigación, fue necesario la utilización de las técnicas de la encuesta y el análisis de documentos. Cabe destacar que el instrumento de investigación utilizado para el desarrollo de la misma, fue la hoja de encuesta y la guía de análisis de documentos.

3.3.1 Técnicas

3.3.1.1 La encuesta

La encuesta es un tipo de investigación estadística por medio del cual se ha podido recopilar información de forma directa de la temática objeto de estudio.

3.3.1.2 El análisis de documentos

Por medio del análisis de documentos se ha podido establecer argumentos claros y precisos entorno a la falta de aplicación de medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo en el año 2020.

3.3.2 Instrumentos

3.3.2.1 La hoja de encuesta

La hoja de encuesta simplemente se refiere al modelo y formato utilizado para obtener datos estadísticos precisos y confiables del grupo significativo al que se le aplico la encuesta de manera directa.

3.3.2.2 La guía de análisis de documentos

Por medio de la guía de análisis de documentos se pudieron seleccionar ideas relevantes respecto a la temática objeto de estudio.

3.4 Criterio de inclusión y criterio de exclusión

En el presente apartado, se destacan las características que poseían los participantes para poder ser tomados en cuenta en la investigación realizada.

Tomando como referencia cuestiones relacionadas al diseño y al esquema del muestreo, se debe puntualizar que las encuestas fueron exclusivamente diseñadas para ser aplicadas a los trabajadores del GAD de San Miguel de Bolívar.

Ahora, respecto al tamaño de la muestra conviene indicar que se tomó en consideración a 16 trabajadores del GAD de San Miguel de Bolívar.

Finalmente, respecto al control de errores se debe manifestar que el cuestionario o pliego de preguntas puesto a disposición de los encuestados, resultó ser objetivo, claro, preciso y a su vez conciso, pues fueron construyéndose y modificándose paulatinamente hasta momentos antes de ser plasmadas en la respectiva hoja de encuesta.

3.5 Población y Muestra

La población se refiere exclusivamente al conjunto de individuos que habitan en un determinado lugar.

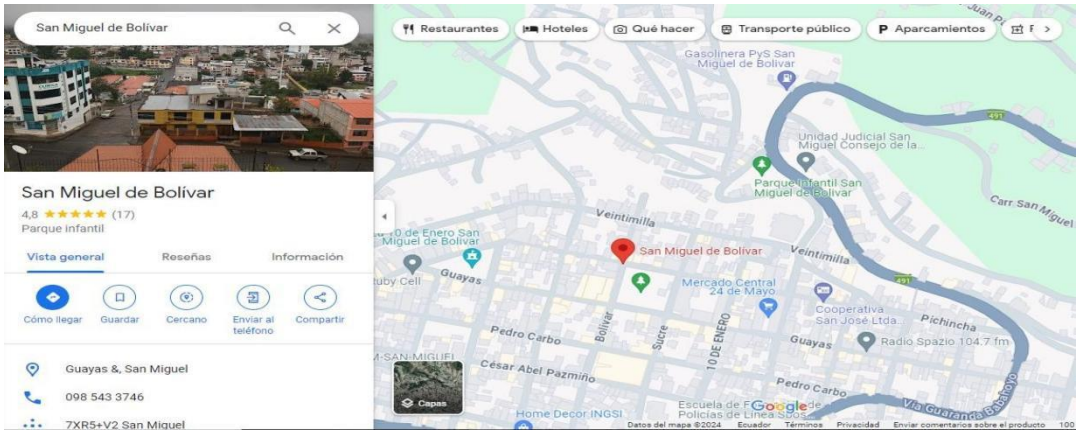
La muestra se proyecta como un subconjunto representativo de la población que va hacer utilizada en estudios y encuestas para realzar la investigación.

En este sentido, tomando como referencia lo establecido en párrafos anteriores, se debe resaltar que la presente investigación ha sido realizada en el Ecuador, específicamente en el Cantón San Miguel, Provincia de Bolívar. Cabe así mismo destacar que, las encuestas fueron aplicadas a 16 ex trabajadores,

COMPOSICIÓN	INSTRUMENTO	MUESTRA
Ex Trabajadores del GAD de San Miguel de Bolívar.	Encuesta	16
TOTAL		16

3.6 Localización Geográfica del Estudio

País: Ecuador; **Provincia:** Bolívar; **Cantón:** San Miguel.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Presentación y Análisis de Resultados

1. ¿En el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar hubo despidos masivos durante la pandemia de Covid-19?

Tabla 1. Despidos masivos en el 2020

Interrogante 1	#	%
Si	11	68.75%
No	5	31.25%
Total	16	100%

Fuente: Trabajadores GAD de San Miguel de Bolívar.
Elaborado por: Ana Belén Bonilla Coloma.

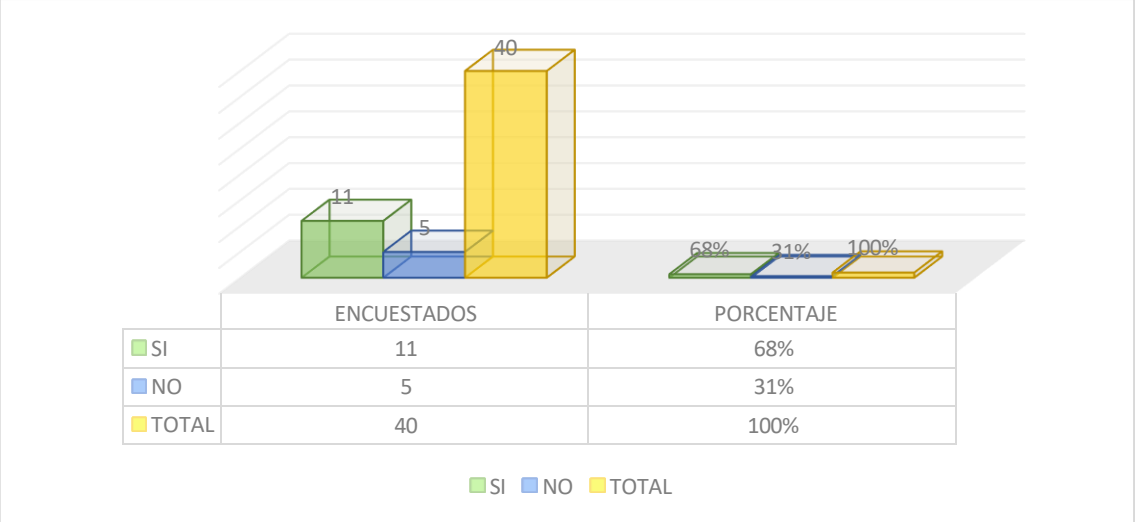


Ilustración 1. Despidos masivos en el 2020

Interpretación de datos respecto a la interrogante 1

Conforme los datos obtenidos respecto a la tabla y gráfico que antecede, de los 16 trabajadores encuestados entorno a la interrogante 1 se desprende lo siguiente:

11 trabajadores (68.75%), señalaron que en el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar en tiempos de pandemia por Covid-19 se produjeron despidos masivos a consecuencia de la pandemia de Covid-19.

5 (31.25%), mencionaron que durante la pandemia de Covid-19, en el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar no se produjeron despidos masivos.

Los despidos masivos en el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar durante la pandemia de Covid-19 fueron una medida extrema en respuesta a una crisis sin precedentes. La administración se encontró entre la espada y la pared, tratando de equilibrar la sostenibilidad financiera con la responsabilidad social. Aunque las medidas adoptadas fueron necesarias, dejaron una huella profunda en la comunidad, subrayando la necesidad de estrategias más resilientes para enfrentar futuras crisis.

2. ¿En el GAD de San Miguel de Bolívar se aplicaron jornadas laborales reducidas como medida idónea para apoyar la sostenibilidad del empleo?

Tabla 2. Reducción emergente de la jornada de trabajo

Interrogante 2	**#**	**%**
Si	3	18.75%
No	13	81.25%

Total	16	100%

Fuente: Trabajadores GAD de San Miguel de Bolívar.
Elaborado por: Ana Belén Bonilla Coloma.

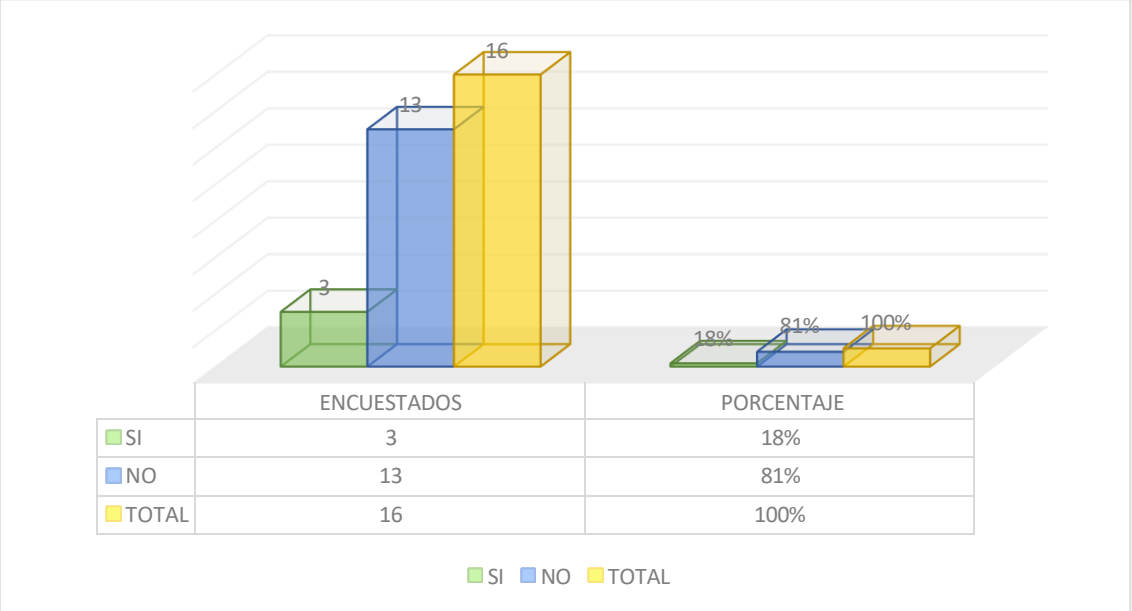


Ilustración 2. Reducción emergente de la jornada de trabajo

Interpretación de datos respecto a la interrogante 2

Conforme los datos obtenidos respecto a la tabla y gráfico que antecede, de los 16 trabajadores encuestados entorno a la interrogante 2 se desprende lo siguiente:

3 mencionaron que en el GAD de San Miguel de Bolívar se aplicaron jornadas laborales reducidas como medida idónea para apoyar la sostenibilidad del empleo.

13 (81.25 %), manifestaron que en el GAD de San Miguel de Bolívar no se aplicaron jornadas laborales reducidas como medida idónea para apoyar la sostenibilidad del empleo.

La decisión de no aplicar jornadas laborales reducidas en el GAD de San Miguel de Bolívar responde a una combinación de factores relacionados con la prestación de

servicios públicos, consideraciones administrativas y las necesidades de los trabajadores, pues, aunque puede parecer una medida idónea en teoría, su implementación práctica puede presentar dificultades que justifican la elección de otras estrategias para mantener la sostenibilidad del empleo.

3. ¿Se propicio la negociación entre el GAD de San Miguel de Bolívar y trabajadores para llegar acuerdos temporales sobre condiciones laborales, salarios y beneficios?

Tabla 3. Acuerdos para la preservación de fuentes de trabajo

Interrogante 3	**#**	**%**
Si	2	12.50%
No	14	87.50%
Total	16	100%

Fuente: Trabajadores GAD de San Miguel de Bolívar.
Elaborado por: Ana Belén Bonilla Coloma.

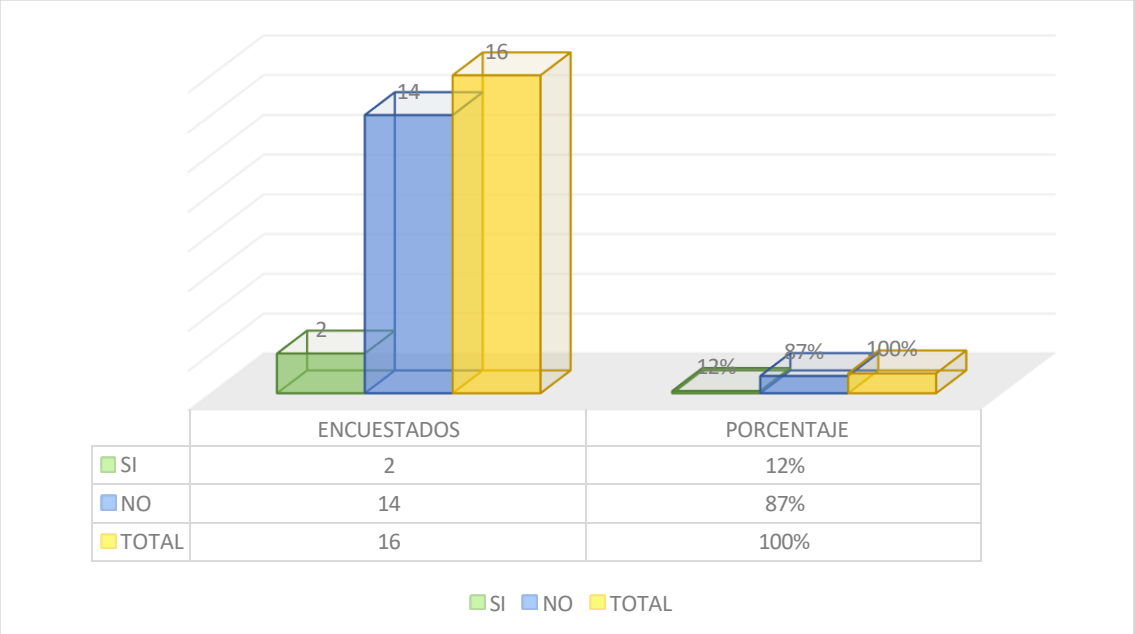


Ilustración 3. Acuerdos para la preservación de fuentes de trabajo

Interpretación de datos respecto a la interrogante 3

Conforme los datos obtenidos respecto a la tabla y gráfico que antecede, de los 16 trabajadores encuestados entorno a la interrogante 3 se desprende lo siguiente:

2 (12.50%), estiman que se propició la negociación entre el GAD de San Miguel de Bolívar y trabajadores para llegar acuerdos temporales sobre condiciones laborales, salarios y beneficios, todo esto con el fin de preservar el empleo.

14 (87.50%), indican que no se propició la negociación entre el GAD de San Miguel de Bolívar y trabajadores para llegar acuerdos temporales sobre condiciones laborales, salarios y beneficios.

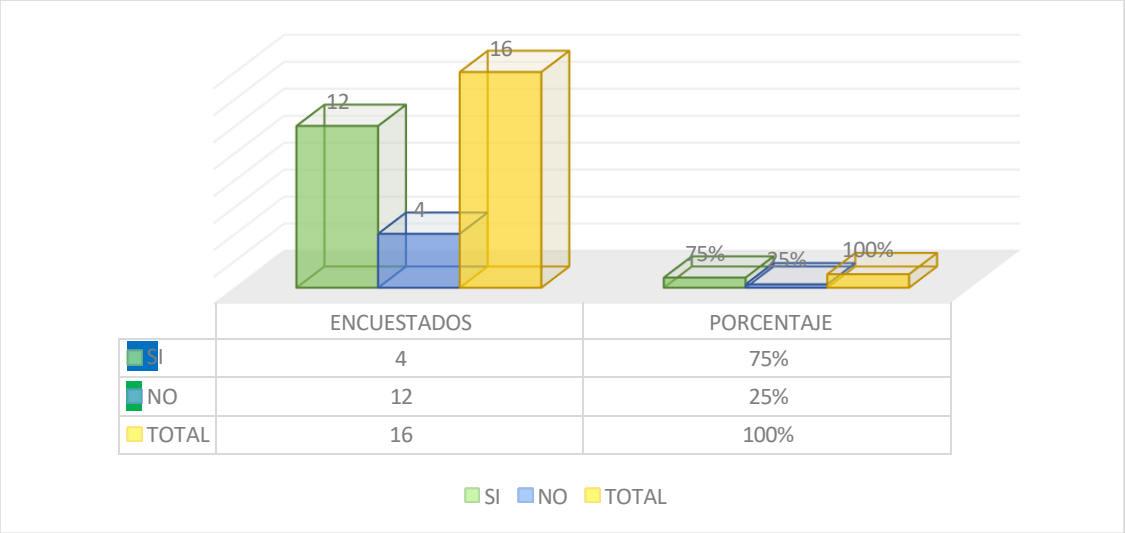
La falta de negociación entre el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de San Miguel de Bolívar y sus trabajadores con respecto a las condiciones laborales, salarios y beneficios es un claro indicativo de una mala gestión administrativa y de comunicación. Cabe señalar que, en cualquier organización, ya sea pública o privada, la negociación es una herramienta esencial para resolver conflictos y llegar a acuerdos que sean beneficiosos para ambas partes, pues para garantizar un ambiente laboral saludable y productivo, es imprescindible que ambas partes se sienten a dialogar y lleguen a acuerdos que beneficien a todos. En este caso específico, la ausencia de diálogo conllevó a generar una serie de consecuencias negativas tanto para los trabajadores como para la efectividad del GAD.

4. ¿En el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar se aplicó despidos por caso fortuito o fuerza mayor?

Tabla 4. Caso fortuito o fuerza mayor

Interrogante 4	#	%
Si	4	75%
No	12	25%
Total	16	100%

Fuente: Trabajadores GAD de San Miguel de Bolívar.
Elaborado por: Ana Belén Bonilla Coloma.



Fuente: Trabajadores GAD de San Miguel de Bolívar.
Elaborado por: Ana Belén Bonilla Coloma.

Ilustración 4.Caso fortuito o fuerza mayor

Interpretación de datos respecto a la interrogante 4

Conforme los datos obtenidos respecto a la tabla y gráfico que antecede, de los 16 trabajadores encuestados entorno a la interrogante 4 se desprende lo siguiente:

12 (75%), mencionan que en el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar no se aplicó despidos por caso fortuito o fuerza mayor.

4 (25%), estiman en el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar se aplió despidos por caso fortuito o fuerza mayor.

Los despidos en el ámbito laboral suelen ser temas complejos y delicados, especialmente cuando se deben a casos fortuitos o de fuerza mayor. En el caso del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, que no aplicó de despidos bajo estas circunstancias probablemente obedeció a situaciones inevitables e imprevistas que afectaron gravemente la operatividad institucional. Es oportuno resaltar que las autoridades deben procurar un equilibrio entre la necesidad de mantener la operatividad institucional y la protección de los derechos de los trabajadores para favorecer un entorno más justo y equitativo.

5. ¿El GAD de San Miguel de Bolívar fomento el uso del teletrabajo y otras modalidades de trabajo remoto?

Tabla 5. Teletrabajo y modalidades alternativas

Interrogante 5	**#**	**%**
Si	3	18.75%
No	13	81.25%
Total	16	100%

Fuente: Trabajadores GAD de San Miguel de Bolívar.
Elaborado por: Ana Belén Bonilla Coloma.

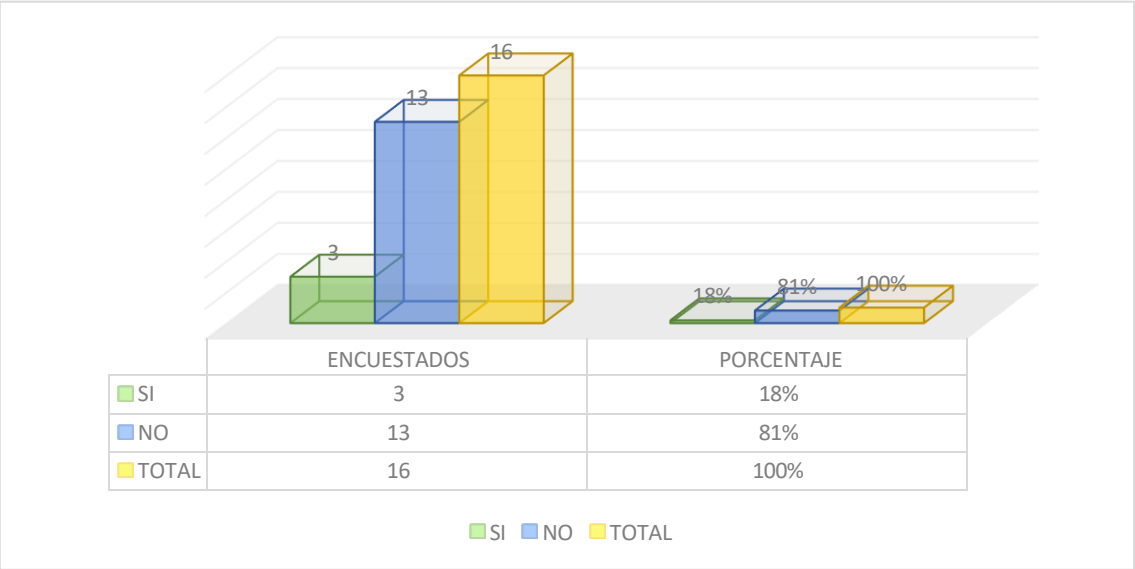


Ilustración 5. Teletrabajo y modalidades alternativas

Interpretación de datos respecto a la interrogante 5

Conforme los datos obtenidos respecto a la tabla y gráfico que antecede, de los 16 trabajadores encuestados entorno a la interrogante 5 se desprende lo siguiente:

3 (18.75%), estiman que el GAD de San Miguel de Bolívar fomento el uso del teletrabajo y otras modalidades de trabajo remoto.

13 (81.25%), estiman que el GAD de San Miguel de Bolívar no fomento el uso del teletrabajo, ni de otras modalidades de trabajo remoto.

En el GAD de San Miguel de Bolívar durante la pandemia de COVID 19 no promovió el teletrabajo ni otras modalidades de trabajo remoto, esta situación se puede atribuir a una combinación de factores relacionados con la infraestructura, las percepciones culturales, la falta de políticas y la capacitación. Lo dicho hasta aquí supone que, para superar estos desafíos se requiere de un enfoque integral que contemple mejoras tecnológicas, un cambio cultural y la creación de un marco normativo adecuado.

6. ¿En el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar se aplicó el contrato emergente?

Tabla 6. Contrato especial emergente

Interrogante 6	#	%
Si	4	25%
No	12	75%
Total	16	100%

Fuente: Trabajadores GAD de San Miguel de Bolívar.
Elaborado por: Ana Belén Bonilla Coloma.

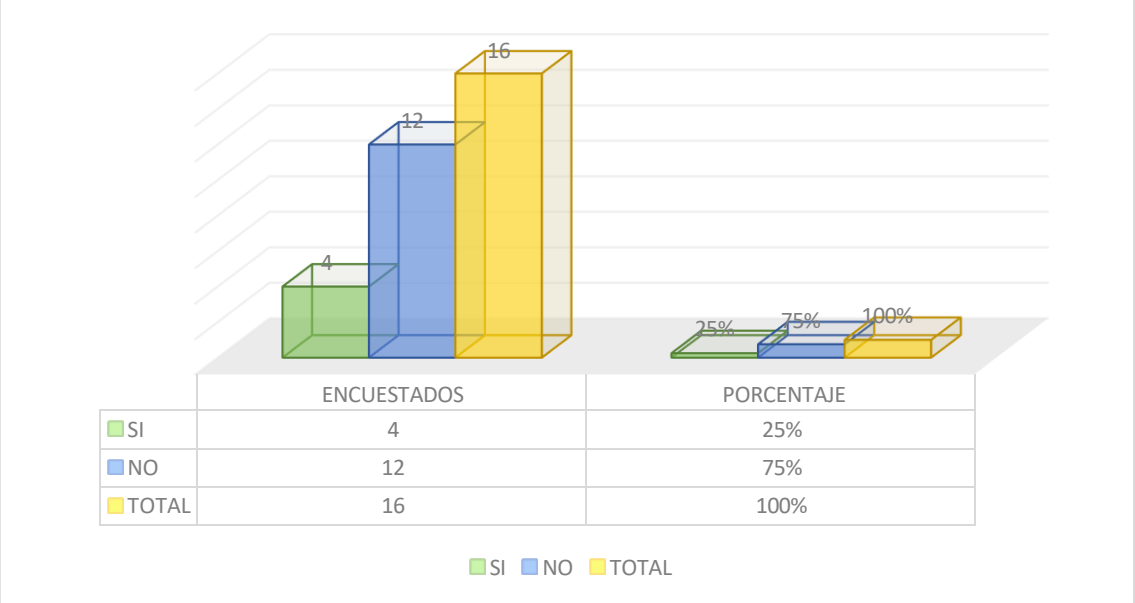


Ilustración 6. Contrato especial emergente

Interpretación de datos respecto a la interrogante 6

Conforme los datos obtenidos respecto a la tabla y gráfico que antecede, de los 16 trabajadores encuestados entorno a la interrogante 6 se desprende lo siguiente:

4 (25%), estiman que en el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar se aplicó el contrato especial emergente para la sostenibilidad de la producción.

12 (75%), estiman que en el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar no se aplicó el contrato especial emergente.

La no aplicación del contrato especial emergente en el GAD de San Miguel de Bolívar durante la pandemia de Covid-19 se debe probablemente a una combinación de análisis de los riesgos y beneficios, consideraciones legales, políticas y administrativas, orientadas a asegurar la efectividad y probidad en la respuesta a situaciones de emergencia.

7. ¿A raíz de la desvinculación de trabajadores del GAD de San Miguel de Bolívar el índice de desempleo aumento desmesuradamente provocando niveles de pobreza inauditos lo que ha generado una crisis insostenible?

Tabla 7. Crisis insostenible

Interrogante 7	**#**	**%**
Si	13	81.25%
No	3	18.75%
Total	16	100%

Fuente: Trabajadores GAD de San Miguel de Bolívar.
Elaborado por: Ana Belén Bonilla Coloma.

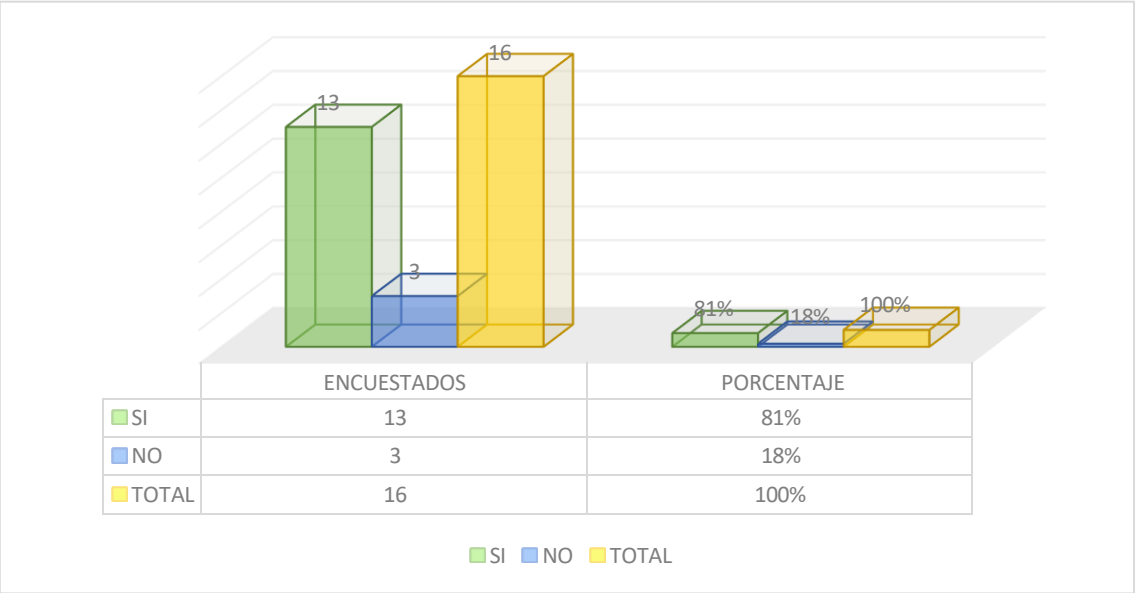


Ilustración 7. Crisis insostenible

Interpretación de datos respecto a la interrogante 7

Conforme los datos obtenidos respecto a la tabla y gráfico que antecede, de los 16 trabajadores encuestados entorno a la interrogante 7 se desprende lo siguiente:

Por un lado, 13 (81.25%), estiman que a raíz de la pandemia de covid-19 el índice de desempleo aumento desmesuradamente provocando niveles de pobreza inauditos lo que evidencio una crisis insostenible

3 (18.75%), estiman que a raíz de la pandemia de covid-19 el índice de desempleo aumentó considerablemente, pero el Estado mediante medidas apropiadas logró sostener la economía y fuentes de trabajo de miles de personas.

En definitiva, la pandemia de COVID-19 desencadenó una crisis global que afectó todos los aspectos de la vida, y uno de los más perjudicados fue el empleo, pues el índice de desempleo aumentó considerablemente debido a las restricciones necesarias para contener la propagación del virus.

8. ¿Han recurrido los trabajadores desvinculados del GAD de San Miguel de Bolívar a presentar acciones legales en respuesta a los despidos considerados como injustificados?

Tabla 8. Acciones legales

Interrogante 8	#	%
Si	0	0%
No	16	100%
Total	16	100%

Fuente: Trabajadores GAD de San Miguel de Bolívar.
Elaborado por: Ana Belén Bonilla Coloma.

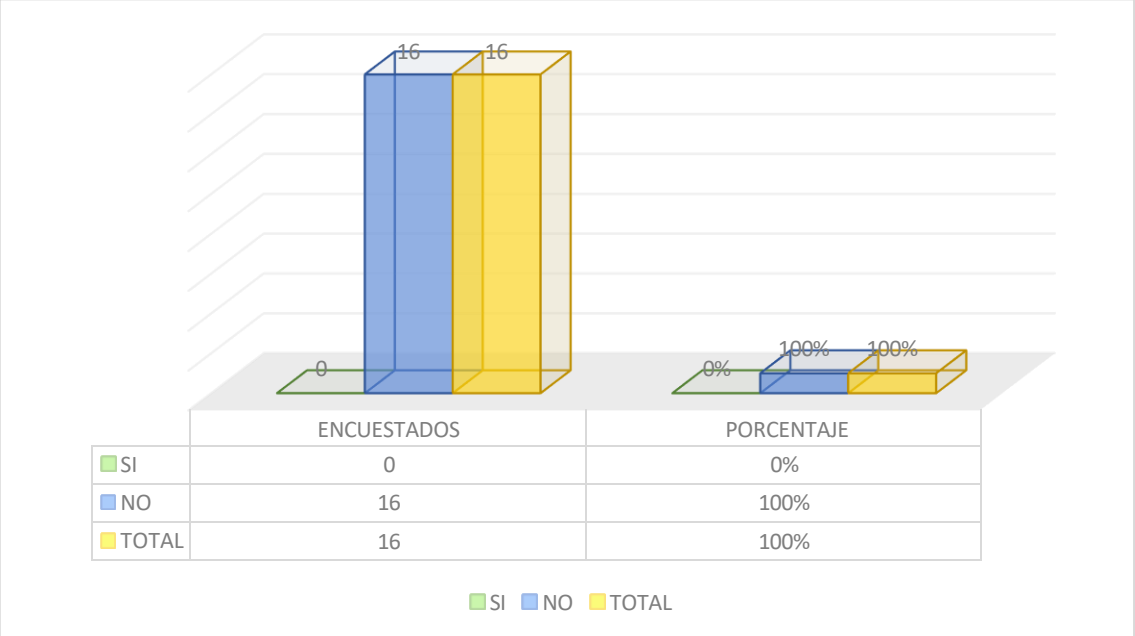


Ilustración 8. Acciones legales

Interpretación de datos respecto a la interrogante 8

Conforme los datos obtenidos respecto a la tabla y gráfico que antecede, de los 16 trabajadores encuestados entorno a la interrogante 8 se desprende lo siguiente:

16 (100%), manifiestan que los trabajadores desvinculados del GAD de San Miguel de Bolívar no han recurrido a acciones legales en respuesta a los despidos considerados como injustificados.

La situación de los trabajadores desvinculados del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de San Miguel de Bolívar presenta una problemática preocupante. A pesar de que muchos de estos despidos han sido calificados como injustificados, sorprende que los trabajadores afectados no hayan recurrido a acciones legales para impugnar dichas decisiones.

En definitiva, la falta de acciones legales por parte de los trabajadores desvinculados del GAD de San Miguel de Bolívar ante los despidos injustificados es un reflejo de varios factores interrelacionados, incluyendo la desinformación, el miedo a represalias y las barreras económicas. Lo dicho hasta aquí supone que, para asegurar una mayor justicia laboral, es imperativo abordar estos obstáculos de manera integral.

4.2 Discusión de Resultados

La pandemia de COVID-19 ha tenido repercusiones devastadoras en todas las esferas de la sociedad a nivel mundial. Uno de los sectores más impactados ha sido, sin duda, el empleo. En el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, los despidos masivos de trabajadores se han convertido en una triste realidad como consecuencia directa de la crisis sanitaria. Cabe resaltar que la reorientación de fondos del GAD de San Miguel de Bolívar resultó en la necesidad de recortar personal para mantener a flote las finanzas del gobierno local. Es así que, la disminución de ingresos, combinada con la necesidad de sostener servicios esenciales, llevó a despidos que afectaron a numerosos trabajadores y sus familias, dejándolos en una situación de vulnerabilidad.

El incremento de trabajadores despedidos en el Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de San Miguel de Bolívar presenta una preocupante tendencia que coincide notablemente con la no aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Esta ley, diseñada para mitigar los efectos económicos y sociales provocados por la pandemia del COVID-19, en las cual se incluían disposiciones específicas para la protección del empleo y el apoyo a los trabajadores, no ha sido tomada en cuenta en su momento oportuno.

La decisión del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de San Miguel de Bolívar de no implementar jornadas laborales reducidas como medida idónea para apoyar la sostenibilidad del empleo plantea múltiples factores que influenciaron en la determinación de no reducir las jornadas laborales. Uno de los aspectos clave podría ser la estructura económica y financiera del GAD, pues a su parecer consideraron que la reducción de horas no resultaría en un ahorro significativo o podría haber afectado la eficiencia y eficacia de los servicios públicos prestados a la comunidad. Además, una evaluación de las necesidades y prioridades de la población local habría sido esencial; en

algunos casos, mantener las jornadas laborales completas podría haber sido visto como crucial para asegurar que los proyectos y servicios comunitarios no se vieran interrumpidos.

Otro posible factor podría ser la consideración de las leyes laborales y los contratos vigentes con los empleados, pues el implementar una reducción de jornadas puede implicar una serie de desafíos legales y administrativos que no siempre son fáciles de manejar, especialmente para los gobiernos locales que pueden contar con recursos limitados para adaptar sus estructuras contractuales y operativas rápidamente.

Por otro lado, la no negociación de acuerdos oportunos entre el GAD de San Miguel de Bolívar y sus trabajadores sobre condiciones laborales, salarios y beneficios es una situación que también refleja la no aplicación de medidas tendientes apoyar la sostenibilidad del empleo. La implementación de un proceso eficiente y justo de negociación no solo hubiese mejorado la satisfacción y el bienestar de los empleados, sino que también hubiera contribuido al mejoramiento de los servicios públicos y, en última instancia, al bienestar de la comunidad en general.

En este sentido, es oportuno destacar que, en el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, los despidos por caso fortuito o fuerza mayor han planteado un escenario complejo tanto desde el punto de vista laboral como social, pues las normativas legales en Ecuador permiten la terminación de contratos de trabajo bajo ciertas circunstancias excepcionales, como desastres naturales o eventos imprevistos que dificulten la continuidad de la actividad económica. En el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar, con la pandemia de COVID-19, se justificó la terminación de contratos laborales debido a la imposibilidad material de sostenerlos.

Se debe resaltar que, el GAD de San Miguel de Bolívar no logró fomentar adecuadamente el uso del teletrabajo y otras modalidades de trabajo remoto, lo cual representa una falla significativa en adaptarse a las nuevas dinámicas laborales que se han vuelto esenciales en un mundo cada vez más digitalizado. La no implementación de teletrabajo es un reflejo de una posible carencia de modernización en la infraestructura tecnológica del GAD. La poca atención a estos aspectos puede indicar una falta de visión hacia la digitalización y la modernización, lo cual es preocupante en un mundo donde la tecnología sigue avanzando a pasos agigantados. Lo dicho hasta aquí supone que, la no promoción del teletrabajo y otras modalidades de trabajo remoto por parte del GAD de San Miguel de Bolívar representa una limitación significativa que afecta tanto la eficiencia institucional como el bienestar de los empleados. Corregir esta deficiencia es imperativo para alinearse con las tendencias laborales modernas y garantizar una operación más flexible y resiliente.

Ahora, también es indispensable mencionar que en el contexto del Gobierno Autónomo Descentralizado (GAD) de San Miguel de Bolívar, la falta de aplicación del contrato especial emergente es un tema que requiere un análisis detallado, pues este tipo de contrato estuvo diseñado concretamente para ofrecer soluciones rápidas y efectivas en situaciones de emergencia, lo que sugiere que su no implementación podría tener diversas implicaciones. A propósito de aquello, la no aplicación del contrato especial emergente por parte del GAD de San Miguel de Bolívar abre un espacio de reflexión sobre cómo se gestionan las emergencias y las decisiones que se toman en situaciones críticas. Es fundamental evaluar si la decisión fue adecuada a la luz de los resultados obtenidos y considerar mejoras en la preparación y la capacidad de respuesta ante futuras crisis.

La desvinculación masiva de trabajadores del GAD de San Miguel de Bolívar ha desencadenado una crisis social de magnitud considerable. Este evento ha incrementado

el índice de desempleo de manera abrupta, llevando a una situación de pobreza nunca antes vista, pues las familias que dependían de estos empleos se encuentran ahora en una situación precaria, lo que pone en riesgo no solo la estabilidad económica, sino también el bienestar social y emocional de la comunidad.

Los trabajadores desvinculados GAD de San Miguel de Bolívar no recurrieron a presentar acciones legales como una respuesta a lo que consideran despidos injustificados. Varias razones podrían subyacer detrás de esta inacción. En primer lugar, es posible que los trabajadores no hayan contado con suficiente conocimiento sobre sus derechos laborales y los procedimientos legales disponibles para defenderlos. Así mismo, la falta de información adecuada puede llevar a la desconfianza en el sistema judicial o al temor de no obtener un resultado favorable. En segundo lugar, la percepción de represalias es un factor crucial. Muchos trabajadores podrían temer que emprender acciones legales contra el GAD podría perjudicar sus posibilidades de conseguir empleo en el futuro, especialmente en el sector público. Las redes de contactos y las influencias dentro de la administración pública pueden jugar un papel significativo en la contratación, lo que disuade a los trabajadores de tomar medidas que podrían ser vistas como confrontaciones.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

Las conclusiones que se derivan del proyecto titulado "LA FALTA DE APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO EN EL GAD DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR EN EL AÑO 2020" están relacionadas directamente a los tres objetivos específicos, y estas son:

- No se aplicó la Ley de Apoyo Humanitario en el GAD Municipal de San Miguel de Bolívar porque hubo una gran cantidad eran del área operativa;

  lo que provocó que una gran cantidad de personas se queden en la desocupación agravando el problema del desempleo que en si ya es alto, no solo en San Miguel, sino en todo el Ecuador.
- La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario la Ley fue creada para impulsar la sostenibilidad del empleo, mantener los puestos de trabajo, En definitiva, la Ley de Apoyo Humanitario lo que buscaba o pretendía era mitigar los efectos negativos que nacieron en el ámbito laboral producto de la crisis sanitaria.
- Esta ley no incidió en el GAD de San Miguel de Bolívar, ya que no se la aplicó de manera adecuada en cuanto a la reducción de la jornada laboral ni tampoco se

aplicó de manera adecuada la modalidad del teletrabajo ya que esto no está suficientemente legislado.

RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que derivan de la investigación titulada "LA FALTA DE APLICACIÓN DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO EN EL GAD DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR EN EL AÑO 2020" están relacionadas a las conclusiones, estas son:

- Se recomienda al GAD de San Miguel de Bolívar capacitar a sus trabajadores en el área de los derechos laborales para que se apliquen y se respeten de manera general.
- Se recomienda al GAD de San Miguel de Bolívar acatar las normativas legales que regulen una adecuada relación laboral para evitar a los conflictos de orden legal.
- Se recomienda al GAD de San Miguel de Bolívar implementar programas y proyectos que permitan generar fuentes de empleo para los ciudadanos del cantón.

BIBLIOGRAFÍA

Asamblea Nacional. (2008). *Constitución de la República del Ecuador.* Quito - Ecuador: Lexis. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf&ved=2ahUKEwie17Ki_8SFAxWMTDABHcWBBSgQFnoECAYQAQ&usg=AOvVaw0sQShi2Llw-MyD2IVirbGH

Asamblea Nacional. (2020). *Código del Trabajo.* Quito: Lexis. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Asamblea Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.* Quito: Lexis. Obtenido de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf

Berrones, F., Pachano, & Ana. (2023). El despido intempestivo y su valoración probatoria. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 318-327. Obtenido de https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/697

Boza, G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho del trabajo. *Revista Themis*, 13-26. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5078193.pdf&ved=2ahUKEwi104OyhcWFAxWUSjABHR3pDiAQFnoECAcQAQ&usg=AOvVaw3R00z3d672zOdi9Ynwg7HP

Brito, D., & Yudith, L. (2022). El contrato de trabajo especial emergente en Ecuador, ventajas y desventajas. *Revista Digital Publisher*, 380-392. Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/download/1161/1097/9635

Congreso Nacional. (2022). *Código Civil.* Quito: Fielweb. Obtenido de https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/3410/1/C%c3%b3digo%20Civil%20%28%c3%9altima%20reforma%2014-03-2022%29.pdf

Cristancho, L. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Scielo*, 1-23. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=http://www.scielo.org.mx/scielo.php%3Fscript%3Dsci_arttext%26pid%3DS0186-03482022000100105&ved=2ahUKEwi5jcLH_cSFAxWLQjABHVGzAlYQFnoECA4QAw&usg=AOvVaw3eHU1tzT-uLmxi2tcrrWlk

García, D., & Pangol, A. (2022). El contrato especial emergente, su origen y aplicación en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 138-147. Obtenido de https://remca.umet.edu.ec/index.php/REMCA/article/view/479

Irureta, P. (2014). La noción jurídica del empleador ante el derecho del trabajo. *Revista de Derecho Valparaiso*, 251-282. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.redalyc.org/pdf/1736/173631450008.pdf&ved=2ahUKEwjLkubthcWFAxUDfTABHSCeAAwQFnoECBcQAQ&usg=AOvVaw2dNpbaFUaBkiup_3pKEbBJ

Loaiza, J., Benavides, C., & Benavides, J. (2022). La falta de estabilidad laboral para el servidor público durante la pandemia. *Revista Universidad y Sociedad*, 116-122.

Marrau, M., Archina, T., Silvia, L., & Godoy, P. (2007). El hombre en relación con su trabajo: incumbencias del proceso de selección. *Revista Fundamentos en Humanidades*, 119-131. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.redalyc.org/pdf/184/18401505.pdf&ved=2ahUKEwj3lYy2_sSFAxXsczABHRl2BCEQFnoECBsQAQ&usg=AOvVaw1K9-mPqEHXq3l5x9IivJ0C

Mundlak, G. (2007). Derecho al Trabajo. Conjugar derechos humanos y política de empleo. *Revista Internacional de Trabajo*, 213-242. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://biblioteca.hegoa.ehu.eus/downloads/17389/%252Fsystem%252Fpdf%252F496%252FDerecho_al_trabajo.pdf&ved=2ahUKEwi88dno_8SFAxUZtoQIHd5bAAcQFnoECBgQAQ&usg=AOvVaw3akCvw23flFxNGUBi006_r

Paguay, M., & Morales, M. (2023). La estabilidad laboral en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad,* 246-354. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202023000200346

Palomino, T. (2015). El Trabajador: ¿Recurso humano? *Revista Omnia*, 335-343. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.redalyc.org/pdf/737/73743964005.pdf&ved=2ahUKEwiR-Zf2hMWFAxXGbzABHXNGB5kQFnoECA8QAQ&usg=AOvVaw1AbRa6_8PljlJh1JTVl_b6

Piñas, L., Viteri, B., & Álvarez, G. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Revista Dilemas Contemporáneos:*

Educación, Política y Valores, 1-22. Obtenido de https://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/2690/2717

Reyes, L. (2012). *Derecho laboral.* Ciudad de México: Red Tercer Milenio. Obtenido de https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://www.academia.edu/37021813/Derecho_laboral_LIBIA_REYES_MENDOZA&ved=2ahUKEwj514K_hMWFAxWVSDABHZCqCmAQFnoECBAQAQ&usg=AOvVaw0XCUzCKRuegnQNXJDogzGW

Top, D., & Enache, N. (2021). Límites de subordinación del empleado al empleador y autocracia laboral. *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 163-175. Obtenido de https://revistas.uma.es/index.php/REJLSS/article/view/12448/12787

ANEXOS

Anexo I – Formulario de Encuestas

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE DERECHO

ENCUESTA APLICADA A TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR.

1. ¿En el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel de Bolívar hubo despidos masivos?

   Si ( ) No ( )

2. ¿En el GAD de San Miguel de Bolívar se aplicaron jornadas laborales reducidas como medida para apoyar la sostenibilidad del empleo?

   Si ( ) No ( )

3. ¿Se propicio la negociación entre el GAD de San Miguel de Bolívar y trabajadores para llegar acuerdos temporales sobre condiciones laborales, salarios y beneficios?

   Si ( ) No ( )

4. ¿En el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar se aplicó despidos por la causal de caso fortuito o fuerza mayor?

   Si ( ) No ( )

5. ¿El GAD de San Miguel de Bolívar fomento el uso del teletrabajo y otras modalidades de trabajo remoto?

Si ( ) No ( )

6. ¿En el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar se aplicó el contrato especial emergente?

Si ( ) No ( )

7. ¿A raíz de la desvinculación de trabajadores del GAD de San Miguel de Bolívar el índice de desempleo aumento desmesuradamente provocando niveles de pobreza inauditos lo que ha generado una crisis insostenible?

Si ( ) No ( )

8. ¿Han recurrido los trabajadores desvinculados del GAD de San Miguel de Bolívar a presentar acciones legales en respuesta a los despidos considerados como injustificados?

Si ( ) No ( )

Anexo II – Procesamiento de Datos (Excel)

PROCESAMIENTO DE DATOS - ENCUESTAS APLICADAS A TRABAJADORES DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR																
	Pregunta No.1		Pregunta No.2		Pregunta No.3		Pregunta No.4		Pregunta No.5		Pregunta No.6		Pregunta No.7		Pregunta No.8	
Población	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
Trabajador GAD de SM 1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0
Trabajador GAD de SM 2	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	1	0
Trabajador GAD de SM 3	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0
Trabajador GAD de SM 4	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0
Trabajador GAD de SM 5	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0
Trabajador GAD de SM 6	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	1	0	0	1
Trabajador GAD de SM 7	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0
Trabajador GAD de SM 8	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	1	1	0
Trabajador GAD de SM 9	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	0
Trabajador GAD de SM 10	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0
Trabajador GAD de SM 11	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1
Trabajador GAD de SM 12	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	0	1	0	0	1
Trabajador GAD de SM 13	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	0
Trabajador GAD de SM 14	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1
Trabajador GAD de SM 15	1	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	0
Trabajador GAD de SM 16	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1
	11	5	3	13	2	14	12	4	3	13	4	12	13	3	11	5
TOTAL	16		16		16		16		16		16		16		16	
De acuerdo = 1																
En desacuerdo = 0	Elaborado por: Ana Belén Bonilla Coloma															