



**UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**  
**SEDE EL GIRÓN**  
**CARRERA DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

EFFECTOS DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO EN LAS MEDIDAS PARA APOYAR LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO, ART. 20.- REFERENTE AL PAGO DEL “APORTE A LA SEGURIDAD SOCIAL” CON BASE A LA JORNADA LABORAL REDUCIDA EN AGENCIAS DE VIAJE UBICADAS EN EL SECTOR DE “LA MARISCAL” DEL DMQ, EN EL PERÍODO 2020.

Trabajo de titulación previo a la obtención del  
Título de Licenciado en Contabilidad y Auditoría

**AUTOR: JONATHAN FERNANDO SIMBAÑA PICHOGAGÓN**

**TUTOR: FREDDY GONZALO ARAQUE MONTENEGRO**

**Quito – Ecuador**  
**2021**

## CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Jonathan Fernando Simbaña Pichogagón**, con documento de identificación N°**1718592932** manifiesto que:

Soy el autor y responsable del presente trabajo; y, autorizo a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueda usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Quito, 14 de Septiembre del Año 2021

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'JONATHAN SIMBAÑA PICHOGAGÓN', enclosed within a circular scribble.

---

Jonathan Fernando Simbaña Pichogagón  
1718592932

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE  
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Yo, **Jonathan Fernando Simbaña Pichogagón**, con documento de identificación No. **1718592932**, expreso mi voluntad y por medio del presente documento cedo a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que soy autor del **Artículo académico: Efectos de la LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO en las MEDIDAS PARA APOYAR LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO, Art. 20.- Referente al Pago del “Aporte a la seguridad Social” con base a la jornada laboral reducida en AGENCIAS DE VIAJE ubicadas en el sector de “La Mariscal” del DMQ, en el periodo 2020.** , el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: **Licenciado en Contabilidad y Auditoría**, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

En concordancia con lo manifestado, suscribo este documento en el momento que hago la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 14 de Septiembre del Año 2021

Atentamente,



---

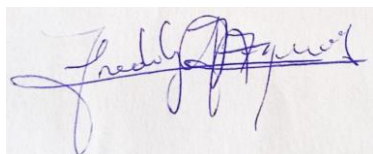
Jonathan Fernando Simbaña Pichogagón  
1718592932

## CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, **Freddy Gonzalo Araque Montenegro** con documento de identificación N°**1710453745**, docente de la **Universidad Politécnica Salesiana**, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: **Efectos de la LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO en las MEDIDAS PARA APOYAR LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO, Art. 20.- Referente al Pago del “Aporte a la seguridad Social” con base a la jornada laboral reducida en AGENCIAS DE VIAJE ubicadas en el sector de “La Mariscal” del DMQ, en el periodo 2020.**, realizado por **Jonathan Fernando Simbaña Pichogagón** con documento de identificación N° **1718592932**, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción **Artículo académico** que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Quito, 14 de Septiembre del Año 2021

Atentamente,



---

Lic. Freddy Gonzalo Araque Montenegro MSc.  
1710453745

**TEMA:** Efectos de la LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO en las MEDIDAS PARA APOYAR LA SOSTENIBILIDAD DEL EMPLEO, Art. 20.- Referente al Pago del “Aporte a la seguridad Social” con base a la jornada laboral reducida en AGENCIAS DE VIAJE ubicadas en el sector de “La Mariscal” del DMQ, en el periodo 2020.

---

**TOPIC:** Effects of the ORGANIC LAW OF HUMANITARIAN SUPPORT on MEASURES TO SUPPORT THE SUSTAINABILITY OF EMPLOYMENT, Art. 20.- Regarding the Payment of the "Social Security Contribution" based on reduced working hours in TRAVEL AGENCIES located in the sector of “La Mariscal” of the DMQ, in the period 2020.

### **Resumen**

---

La actual crisis económica producida por El COVID 19, que en forma inesperada se presentó, dejando secuelas en el aspecto humano, social y económico, nos ha demostrado que no estamos preparados y nos sentimos imposibilitados de solventar y contrarrestar esta problemática.

Para mitigar la crisis económica derivada de la emergencia sanitaria producida por el COVID-19, el Gobierno Nacional ha implementado medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, una de las cuales es la reducción de la jornada de trabajo, de la cual respectivamente se calcularán los aportes correspondientes al Seguro Social en proporción a los días ciertamente trabajados y no deberán ser menores al 55% del fijado previa resolución, para lo cual el empleador como requisito deberá comunicar al Ministerio de Trabajo sobre la ejecución de la misma y la nómina de los empleados que se acogerán.

### **Abstract**

---

The current economic crisis produced by COVID 19, which unexpectedly occurred, leaving human, social and economic consequences, has shown us that we are not prepared and we feel unable to solve and counteract this problem.

To mitigate the economic crisis derived from the health emergency produced by COVID-19, the National Government has implemented measures to support the sustainability of employment, one of which is the reduction of the working day, which therefore the corresponding contributions Social Security will be calculated in proportion to the days actually worked and should not be less than 55% of the established prior resolution, for which the employer as a requirement must notify the Ministry of Labor about the execution of the same and the payroll of the employees to be welcomed.

### **Palabras Claves / Keywords**

---

COVID-19, emergencia sanitaria, cuarentena, confinamiento, sostenibilidad, crisis, despido intempestivo, reducción salarial, reducción de jornada laboral, modificación del aporte a la seguridad social, medidas, modalidades, teletrabajo.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	10
1.1. Planteamiento del problema .....	10
1.2. Objetivos.....	10
1.2.1. Objetivo General .....	10
1.2.2. Objetivo específico.....	11
1.3. Justificación.....	11
2. MARCO TEÓRICO.....	11
2.1. Ley orgánica de apoyo humanitario artículo 20.....	11
2.2. Acuerdo Ministerial MDT-2020-133.....	13
2.2.1. Reducción emergente de la jornada de trabajo .....	13
2.2.2. Remuneración .....	13
2.2.3. Aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley .....	13
2.2.4. Vigencia de la Reducción Emergente de la Jornada de Trabajo.....	13
2.2.5. Registro de la Reducción Emergente de la Jornada de Trabajo.....	14
3. MARCO METODOLÓGICO.....	14
3.1. Tipo de investigación .....	14
3.2. Métodos investigación .....	14
3.3. Técnicas investigación.....	15
4. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	15
4.1. Población.....	15
4.2. Muestra .....	15
5. ANÁLISIS Y RESULTADOS .....	16
5.1. Tabulación de encuesta.....	16
5.1.1. En escala del 1 al 4 ¿Cómo considera el impacto Pandemia COVID 19 en el sector turístico? .....	16
5.1.2. ¿Tiene conocimientos de la Ley Orgánica De Apoyo Humanitario en relación a la parte laboral? .....	17
5.1.3. ¿Está de acuerdo con la medida planteada en Ley Orgánica de Apoyo Humanitario referente al Pago del “Aporte a la seguridad Social” con base a la jornada laboral reducida?.....	18
5.1.4. ¿Qué tipo de efecto Económico - Laboral cree usted que ha generado la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la sostenibilidad del empleo? .....	19
5.1.5. ¿Ha adoptado medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo? .....	19

5.1.6.	¿Qué medida ha adoptado para apoyar la sostenibilidad del empleo?	21
5.1.7.	¿Número de empleados bajo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?	22
5.1.8.	¿La nómina de empleados bajo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se encuentra notificada en el Ministerio de Trabajo?	23
5.1.9.	Según la medida referente a la reducción de la jornada laboral. ¿Qué rango aplico para apoyar la sostenibilidad del empleo?	24
5.1.10.	En cuanto a la remuneración ¿Qué rango de reducción salarial ha aplicado?	25
5.1.11.	Una vez implementado la reducción de la jornada laboral y salarial. ¿En que limite se encuentra el salario de los empleados?	26
5.1.12.	Una vez aplicado la medida referente a la reducción de la jornada laboral ¿Se ha reducido el valor o monto del Aporte a la Seguridad Social de los empleados?	27
5.1.13.	¿En qué porcentaje se ha reducido el Aporte a la Seguridad Social en base a la jornada laboral reducida?	28
5.1.14.	¿Considera que el despido o renuncia voluntaria de personal es una medida viable para la sostenibilidad de la empresa?	29
5.1.15.	¿Ha considerado la liquidación de la empresa por motivos de pandemia?	30
6.	CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN	31
7.	REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA	33



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1:</b> Tabulación Pregunta nº1.....	16
<b>Tabla 2:</b> Tabulación Pregunta nº2.....	17
<b>Tabla 3:</b> Tabulación Pregunta nº3.....	18
<b>Tabla 4:</b> Tabulación Pregunta nº4.....	19
<b>Tabla 5:</b> Tabulación Pregunta nº5.....	20
<b>Tabla 6:</b> Tabulación Pregunta nº6.....	21
<b>Tabla 7:</b> Tabulación Pregunta nº7.....	22
<b>Tabla 8:</b> Tabulación Pregunta nº8.....	23
<b>Tabla 9:</b> Tabulación Pregunta nº9.....	24
<b>Tabla 10:</b> Tabulación Pregunta nº10.....	25
<b>Tabla 11:</b> Tabulacion Pregunta nº11.....	26
<b>Tabla 12:</b> Tabulación Pregunta nº12.....	27
<b>Tabla 13:</b> Tabulación Pregunta nº13.....	28
<b>Tabla 14:</b> Tabulación Pregunta nº14.....	29
<b>Tabla 15:</b> Tabulacion Pregunta nº15.....	30

## ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

<b>Ilustración 1:</b> Tabulación Pregunta nº1.....	17
<b>Ilustración 2:</b> Tabulación Pregunta nº2.....	18
<b>Ilustración 3:</b> Tabulación Pregunta nº3.....	19
<b>Ilustración 4:</b> Tabulación Pregunta nº4.....	20
<b>Ilustración 5:</b> Tabulación Pregunta nº5.....	21
<b>Ilustración 6:</b> Tabulación Pregunta nº6.....	22
<b>Ilustración 7:</b> Tabulacion Pregunta nº7.....	23
<b>Ilustración 8:</b> Tabulación Pregunta nº8.....	24
<b>Ilustración 9:</b> Tabulación Pregunta nº9.....	25
<b>Ilustración 10:</b> Tabulación Pregunta nº10.....	26
<b>Ilustración 11:</b> Tabulación Pregunta nº11.....	27
<b>Ilustración 12:</b> Tabulación Pregunta nº12.....	28
<b>Ilustración 13:</b> Tabulación Pregunta nº13.....	29
<b>Ilustración 14:</b> Tabulación Pregunta nº14.....	30
<b>Ilustración 15:</b> Tabulación Pregunta nº15.....	31

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Planteamiento del problema**

La crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19 ha obligado a Ecuador a tomar medidas que permitan detener de alguna forma la propagación del virus, considerando una declaratoria de emergencia y cuarentena en todo el país. El confinamiento y las medidas tomadas por el estado han afectado tanto a nivel empresarial como laboral ya que por motivos de flujo de efectivo algunas entidades han cerrado o por motivos de fuerza mayor han liquidado sus entidades, causando un efecto negativo e irreparable como son el despido intempestivo a trabajadores o empleados, reducción salarial y jornada laboral dando como resultado la modificación del monto del aporte a la seguridad social.

Para enfrentar esta problemática las autoridades han implementado varias medidas y modalidades de trabajo, que se pueden aplicar ante la emergencia sanitaria en el país como son el teletrabajo, rotación de empleados por días a la semana, o asignación de jornada de trabajo diario las mismas que favorecerán tanto al empleador como empleado para así combatir la crisis en el Ecuador.

### **1.2. Objetivos**

#### **1.2.1. Objetivo General**

Reconocer los efectos Económicos-financieros en la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario de las agencias de viaje del sector de La Mariscal del Distrito Metropolitano de Quito,

### **1.2.2. Objetivo específico**

1. Establecer los efectos producidos dentro del aspecto económico y laboral a causa de la aplicación de la ley referente al pago del “Aporte a la Seguridad Social” con base a la jornada laboral reducida por parte de las agencias de viaje del sector La Mariscal en la ciudad de Quito.
2. Identificar las condiciones y resultados de la aplicación de la ley referente al Pago del “Aporte a la Seguridad Social” con la base a la jornada laboral reducida por parte de las agencias de viaje del sector de La Mariscal en la ciudad de Quito.
3. Identificar los efectos producidos en la aplicación de la ley a los empleados de las agencias de viaje referente al pago del “Aporte a la Seguridad Social” con base a la jornada laboral reducida.

### **1.3. Justificación**

La finalidad de esta investigación es identificar, analizar y establecer los efectos del pago del Aporte a la Seguridad Social con base a la jornada laboral reducida en las agencias de viaje, y si tales efectos han sido positivos o negativos en el ámbito empresarial y laboral de dichas organizaciones, ya que por motivos de la emergencia sanitaria declarada mediante un acuerdo ministerial, los ingresos de las agencias de viaje han disminuido y el pago del aporte obligatorio no se podrán cubrir con normalidad y como se venían realizando al Instituto de Seguridad Social.

## **2. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Ley orgánica de apoyo humanitario artículo 20**

Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte

a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida.

Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo período, por una sola vez.

A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que estuviere, las empresas que hayan implementado en la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en empresa, para lo cual los empleados efectuarán el correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la ley de Régimen Tributario Interno.

De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificaciones por desahucio, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento.<sup>1</sup>

La actual emergencia sanitaria ha producido efectos negativos en la economía ecuatoriana, y más aún en el ámbito laboral, razón por la cual en el país se ha detectado despidos intempestivos, reducción salarial y reducción laboral, en la cual la referida Ley Orgánica de Apoyo Humanitario busca dar un alivio a la ciudadanía para hacer frente al actual situación económica y sanitaria del país.

La ley orgánica de apoyo humanitario establece medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo las cuales en el Art. 20 referente al pago de seguro social será en base a la jornada reducida, medida que se aplica por un año. Cabe recalcar que esta medida debe ser

---

<sup>1</sup> (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020, pág. 29)

previamente notificada por el empleador ante las autoridades pertinentes el personal o nómina a quien aplicará la directriz.

## **2.2. Acuerdo Ministerial MDT-2020-133**

### **2.2.1. Reducción emergente de la jornada de trabajo**

El Art. 3 del acuerdo ministerial MDT-2020-133. Para la finalidad de la “reducción emergente de la jornada de trabajo” se tomará en cuenta los conceptos de caso “fortuito o fuerza mayor” que se encuentran señalado en el Art.30 del Código Civil, por ejemplo casos “imprevistos-imposibles” que produzcan impedimento de ejecutar el trabajo con regularidad y en efecto se debe reducir la “jornada laboral ordinaria o parcial del trabajador”. (Acuerdo-Ministerial-NRO-MDT-2020-133, 2020, pág. 3)

### **2.2.2. Remuneración**

El Art. 4 del acuerdo ministerial MDT-20-133. Según lo establecido para la “reducción emergente de la jornada laboral en el Sistema Único de Trabajo (SUT)” y durante la vigencia de la ley orgánica de apoyo humanitario, el “sueldo salario del trabajador, se pagará en proporción a las horas trabajadas”. (Acuerdo-Ministerial-NRO-MDT-2020-133, 2020, pág. 4)

### **2.2.3. Aportaciones a la seguridad social y demás beneficios de ley**

El Art. 5 del acuerdo ministerial MDT-2020-133. Según lo establecido para la reducción emergente de la jornada de trabajo, el aporte a la seguridad social” se desembolsará sobre las horas determinadas en la “jornada reducida” y en efecto sobre la remuneración que se ha reconocido el trabajador. (Acuerdo-Ministerial-NRO-MDT-2020-133, 2020, pág. 4)

### **2.2.4. Vigencia de la Reducción Emergente de la Jornada de Trabajo**

El Art. 6. Del ACUERDO MINISTERIAL MDT-2020-133. Según lo establecido para la “reducción emergente de la jornada de trabajo”, valdrá valerse “hasta por un 1 año a partir de

su registro en el Sistema Único de Trabajo (SUT)” y será renovable en el mismo periodo por una sola vez. (Acuerdo-Ministerial-NRO-MDT-2020-133, 2020, pág. 4)

### **2.2.5. Registro de la Reducción Emergente de la Jornada de Trabajo**

Según el Art. 7. Del ACUERDO MINISTERIAL MDT-2020-133. El contratante tendrá que realizar el “registro de la reducción emergente de la jornada de trabajo y su vigencia”, una vez realizado el registro, el contratante tendrá la obligación de comunicar al trabajador la “reducción emergente de la jornada de trabajo, su duración y vigencia”, por cualquier medio disponible. (Acuerdo-Ministerial-NRO-MDT-2020-133, 2020, pág. 4)

## **3. MARCO METODOLÓGICO**

El análisis de esta investigación fue de tipo explícito, ya que su diseño fue realizado mediante el método científico para lograr recabar la información necesaria en cuanto a los efectos Económicos-Financieros de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario referente al pago del Aporte a la Seguridad Social con base a la jornada laboral reducida en las agencias de viaje del sector de La Mariscal en la ciudad de Quito.

### **3.1. Tipo de investigación**

El tipo de investigación que se utilizó fue Descriptivo-Explicativo ya que a través de la investigación y de conformidad con los datos conseguidos en el estudio de campo, se procesó dicha información y se presentó de manera detallada el análisis del efecto Económico-Financiero provocado en las agencias de viaje del sector de La Mariscal referente al pago del Aporte a la Seguridad Social con base a la jornada laboral reducida.

### **3.2. Métodos investigación**

El método que se utilizó en la investigación fue el Método Deductivo Directo, de acuerdo a la determinación de los datos obtenidos mediante la aplicación de una encuesta en una determinada muestra fue presentado de manera detallada un análisis sobre el efecto

Económico-Financiero referente al pago del Aporte a la Seguridad Social con base a la jornada laboral reducida en las agencias de viaje del sector La Mariscal y los efectos ocasionados en el ámbito laboral a causa de la emergencia sanitaria por contagio del COVID-19.

### **3.3. Técnicas investigación**

Para la investigación se aplicó la técnica de la encuesta, la misma que es una técnica cualitativa que será aplicada la muestra determinada, utilizando métodos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cualitativas y explicativas sobre la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, referente al pago del Aporte a la Seguridad Social con base a la jornada laboral reducida en las agencias de viaje.

## **4. POBLACIÓN Y MUESTRA**

### **4.1. Población**

Según la información obtenida del Ministerio de Turismo, se logró identificar en el catastro Turístico de Agencias de Viaje, Pichincha-Quito de, de la Administración Zonal La Mariscal, la siguiente clasificación operacional: agencias de viaje DUAL, agencias de viaje internacional, agencias de viaje mayorista, y operador turístico, para lo cual para la población fue seleccionado la clasificación "Agencias de viaje DUAL" las cuales están conformadas por 82 empresas.

### **4.2. Muestra**

Una vez definida la población de "Agencias de viaje DUAL" las cuales están conformadas por 82 empresas, se determinó mediante la fórmula de "Muestra Mínima" como un nivel de confianza del 95% y un error máximo del 23%, una muestra de quince agencias de viaje.

$N =$  Tamaño de la población = 82

$Z =$  Nivel de confianza = 95% = 1.96

p = Probabilidad de éxito = 50% = 0.5

q = Probabilidad de fracaso = 50% = 0.5

e = Error máximo admisible = 23% = 0.23

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$
$$n = \frac{82 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.23^2 * (82 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$
$$n = \frac{78.7528}{5.2453}$$
$$n = 15.01$$

## 5. ANÁLISIS Y RESULTADOS

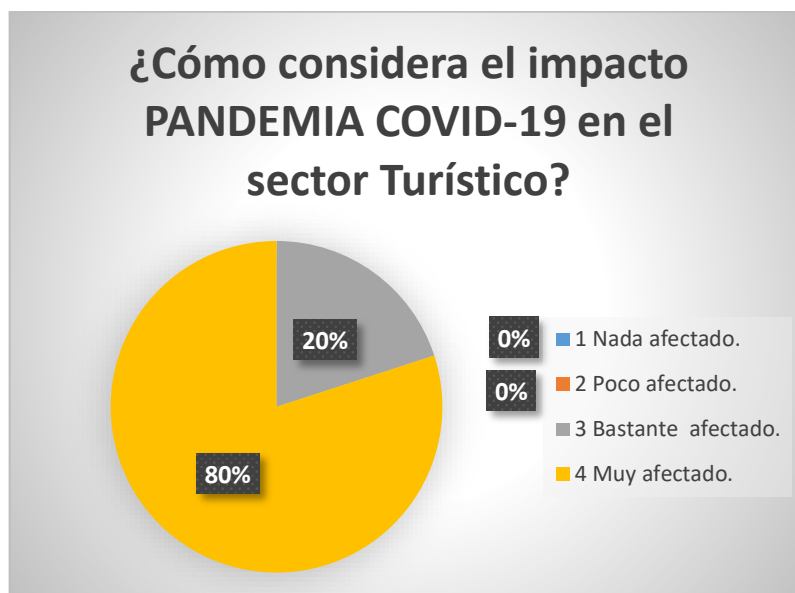
### 5.1. Tabulación de encuesta

5.1.1. En escala del 1 al 4 ¿Cómo considera el impacto Pandemia COVID 19 en el sector turístico?

PREGUNTA N° 1		
OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
1 Nada afectado.	0	0%
2 Poco afectado.	0	0%
3 Bastante afectado.	3	20%
4 Muy afectado.	12	80%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Tabla 1:** Tabulación Pregunta n°1  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña





**Ilustración 1:** Tabulación Pregunta n°1

**Elaborado por:** Jonathan Simbaña

El 80 % de la población encuestada coincide en señalar que la pandemia del COVID 19, el “sector Turístico” en el periodo 2020 hasta la presente fecha ha sido muy afectado, ya que las prohibiciones y restricciones de ingreso al país por el temor al contagio han provocado la cancelación de vuelos internacionales, reservas de alojamiento y paquetes turísticos con destino a nuestro país. Referente a la parte laboral ha generado efectos colaterales como son el cierre y liquidación de empresas dedicadas al turismo como por ejemplo agencias de viaje, hoteles, turismo comunitario, ocasionando el despido masivo de trabajadores de este sector lo cual ha incidido directamente en el índice de desempleo y subempleo en el país.

#### 5.1.2. ¿Tiene conocimientos de la Ley Orgánica De Apoyo Humanitario en relación a la parte laboral?

PREGUNTA N° 2		
OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
Si	13	87%
No	2	13%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Tabla 2:** Tabulación Pregunta n°2

**Elaborado por:** Jonathan Simbaña

## ¿Tiene conocimientos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en relación a la parte laboral?



**Ilustración 2:** Tabulación Pregunta n°2

**Elaborado por:** Jonathan Simbaña

Considerando que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario fue presentada a nivel nacional como proyecto de ley por medios de comunicación un 13% de la muestra tomada para dicha investigación desconoce la vigencia de esta ley. El desconocimiento de dicha ley es por motivo de desinformación y actualización por parte de empleados y empleadores de las agencias de viaje, o en el caso extremo dicha entidades han tomado la decisión del cierre y liquidación de la misma por lo cual no han tomado cartas en el asunto para la sostenibilidad de la entidad.

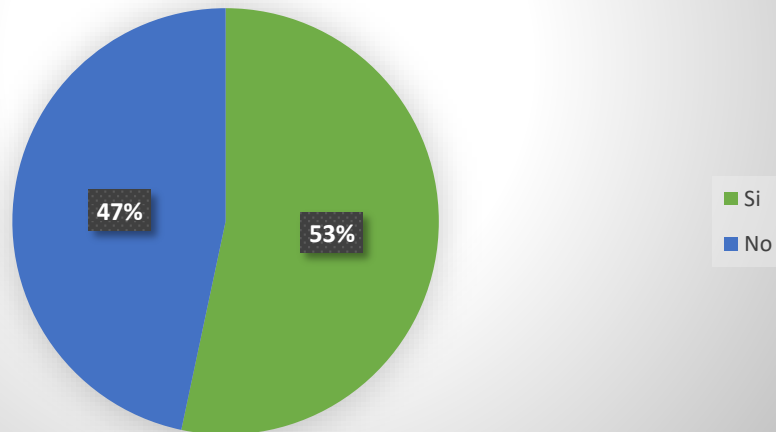
### 5.1.3. ¿Está de acuerdo con la medida planteada en Ley Orgánica de Apoyo Humanitario referente al Pago del “Aporte a la seguridad Social” con base a la jornada laboral reducida?

PREGUNTA N° 3		
OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
Si	8	53%
No	7	47%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Tabla 3:** Tabulación Pregunta n°3

**Elaborado por:** Jonathan Simbaña

**¿Está de acuerdo con la medida planteada en Ley Orgánica de Apoyo Humanitario referente al Pago del “Aporte a la seguridad Social” con base a la jornada laboral reducida?**



**Ilustración 3: Tabulación Pregunta n°3**  
**Elaborado por: Jonathan Simbaña**

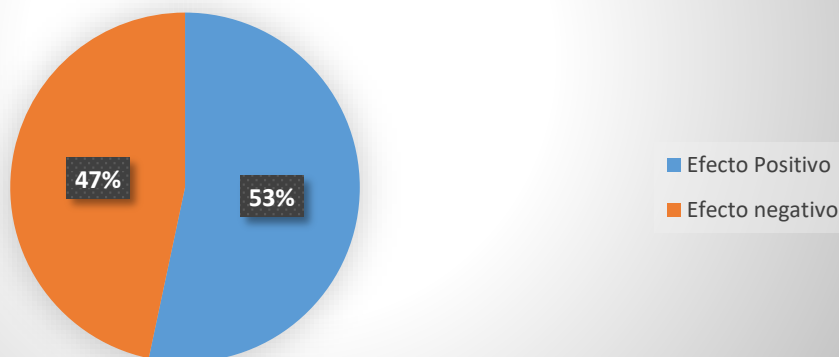
Definitivamente el 53% de la población encuestada afirma que el gobierno a través de la promulgación de la Ley de Apoyo Humanitario, hay una aplicación efectiva de esta norma legal, es decir existe beneficios que logran contribuir al sostenimiento del empleo en el Ecuador, y esto legalmente ampara a los derechos laborales del trabajador.

**5.1.4. ¿Qué tipo de efecto Económico - Laboral cree usted que ha generado la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la sostenibilidad del empleo?**

PREGUNTA N° 4		
OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
Efecto Positivo	8	53%
Efecto negativo	7	47%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Tabla 4: Tabulación Pregunta n°4**  
**Elaborado por: Jonathan Simbaña**

**¿Qué tipo de efecto Económico - Laboral cree usted que ha generado la aplicación de la Ley Orgánica De Apoyo Humanitario en la sostenibilidad del empleo?**



**Ilustración 4:** Tabulación Pregunta n°4  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña

Concluyentemente el 53% de la Población cree que la aplicación de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario ha tenido un efecto positivo hacia el sector, considerando así, que es factible la implementación de medidas o contratos especiales nombrados en la presente ley, y el 47% de la población considera que ha generado un efecto negativo, ya que no hay una aplicación efectiva de esta norma legal al sector turístico, es decir solo existe en teoría pero bajo ninguna circunstancia es beneficiosa en la práctica y se han visto obligados a cerrar sus puertas, generando pérdidas millonarias al sector turístico.

**5.1.5. ¿Ha adoptado medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo?**

PREGUNTA N° 5		
OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
Si	14	93%
No	1	7%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Tabla 5:** Tabulación Pregunta n°5  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña



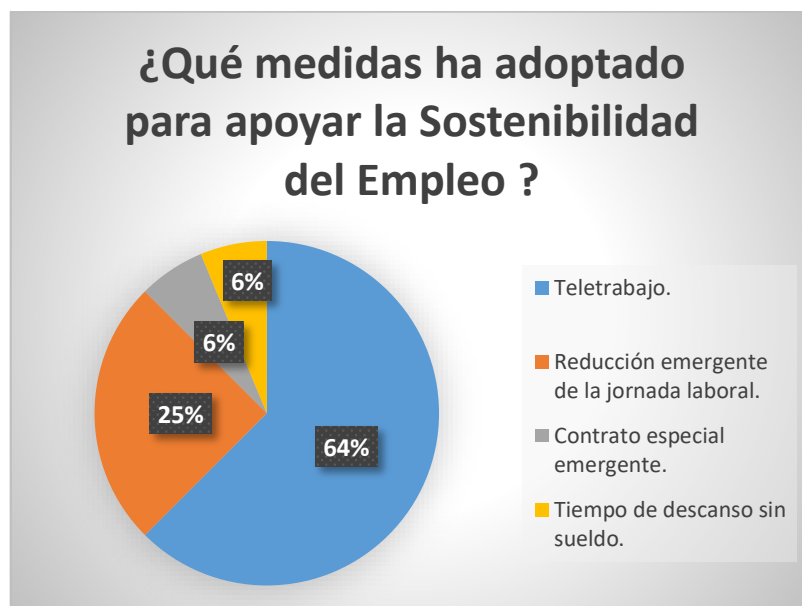
**Ilustración 5:** Tabulación Pregunta n°5  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña

En este grafico se pudo demostrar que de la población encuestada, que tiene conocimiento de la vigencia de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario el 93 % ha aplicado medidas que apoyan la sostenibilidad del empleo, medidas que desde luego no son muy aceptadas sobre todo por los trabajadores. El Porcentaje restante de la Población no ha implementado medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo ya que por motivos económicos desde la declaración de estado emergencia sanitaria en nuestro país ha tenido que liquidar su entidad.

#### 5.1.6. ¿Qué medida ha adoptado para apoyar la sostenibilidad del empleo?

PREGUNTA N° 6		
OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
Teletrabajo.	10	64%
Reducción emergente de la jornada laboral.	4	25%
Contrato especial emergente.	1	6%
Tiempo de descanso sin sueldo.	1	6%

**Tabla 6:** Tabulación Pregunta n°6  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña



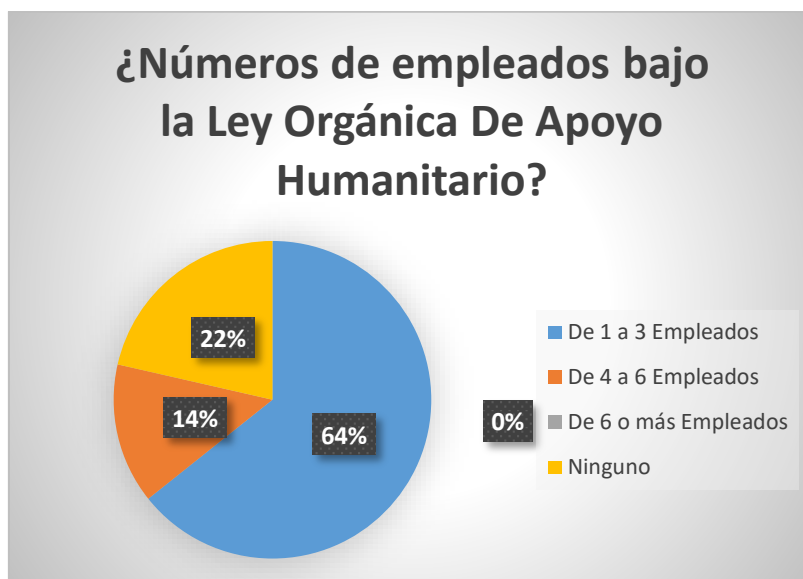
**Ilustración 6:** Tabulación Pregunta n°6  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña

Dada la situación que vive el país y la afectación que han tenido el Sector Turístico el 64% de las entidades siendo el rango más alto de la población ha adoptado el “Teletrabajo” y el 25% de la población encuestada ha aplicado la reducción emergente de la jornada laboral, consideran que la factibilidad de la implementación de las medidas han podido redimir la posibilidad de cerrar sus puertas.

#### 5.1.7. ¿Número de empleados bajo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario?

PREGUNTA N° 7		
OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
De 1 a 3 Empleados	9	64%
De 4 a 6 Empleados	2	14%
De 6 o más Empleados	0	0%
Ninguno	4	22%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Tabla 7:** Tabulación Pregunta n°7  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña



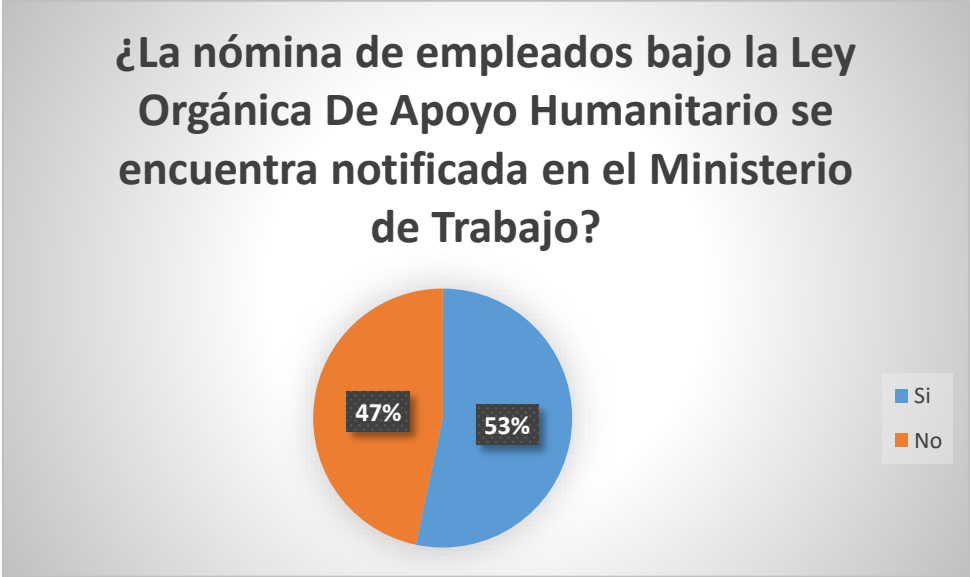
**Ilustración 7:** Tabulacion Pregunta n°7  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña

Considerando el número de empleados bajo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario el 64% de las agencias de viaje tiene de 1 a 3 empleados, el 14% tiene de 4 a 6 empleados bajo la vigente ley para apoyar la sostenibilidad de empleo, y el 22% de las agencias de viaje encuestadas determina que no tiene empleados bajo la ley orgánica de apoyo humanitario lo que concluye que la causa sería el desacuerdo o desconocimiento de dicha ley.

#### 5.1.8. ¿La nómina de empleados bajo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se encuentra notificada en el Ministerio de Trabajo?

PREGUNTA N° 8		
OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
Si	8	53%
No	7	47%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Tabla 8:** Tabulación Pregunta n°8  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña



**Ilustración 8:** Tabulación Pregunta n°8  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña

Conforme a los resultados plasmados en la gráfica se pudo identificar que el 53% de las agencias de viaje encuestadas que se amparan o se rigen bajo la Ley Orgánica de apoyo humanitaria tienen su nómina registrada en el SUT. Y el 47% de la muestra tomada no tiene registradas la nómina de empleados, debido a que dichas empresas no se encuentran bajo la Ley de Orgánica de Apoyo Humanitaria o han llegado a un acuerdo mutuo con el empleado.

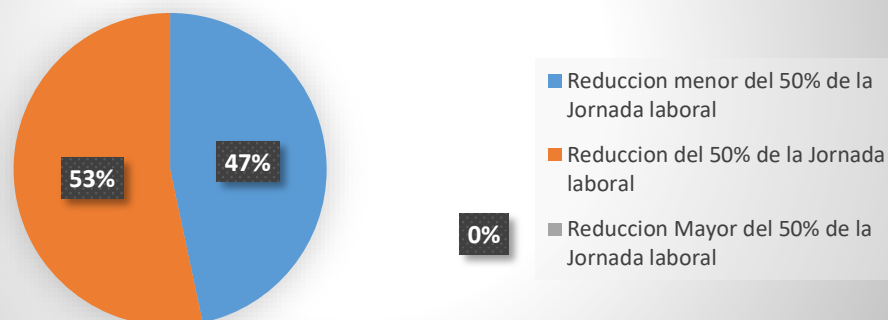
**5.1.9. Según la medida referente a la reducción de la jornada laboral. ¿Qué rango aplica para apoyar la sostenibilidad del empleo?**

PREGUNTA N° 9		
OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
Reducción menor del 50% de la Jornada laboral	7	47%
Reducción del 50% de la Jornada laboral	8	53%
Reducción Mayor del 50% de la Jornada laboral	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Tabla 9:** Tabulación Pregunta n°9  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña



## Según la medida referente a la reducción de la jornada laboral ¿Que rango aplicó para apoyar la sostenibilidad del empleo?



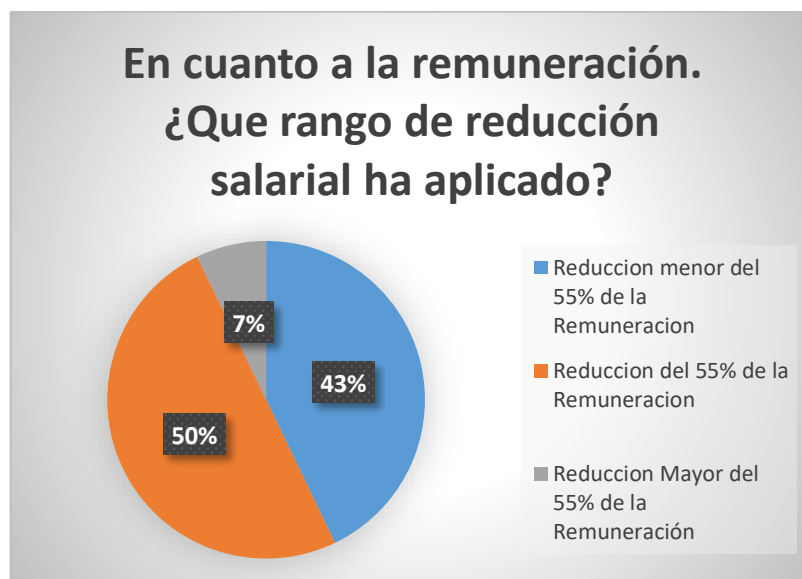
**Ilustración 9:** Tabulación Pregunta n°9  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña

Según la gráfica, tomando en cuenta como el porcentaje más alto el 47% de las agencias de viaje, ha tomado la medida de la reducción menor al 50% de la jornada laboral y el 53% de la población ha tomado la reducción del 50% de la jornada laboral establecidas antes de la emergencia sanitaria por COVID 19. La reducción de la jornada laboral surge a partir de implementación de las medidas para apoyar la sostenibilidad de empleo, dicha medida aplica por decisión de mutuo acuerdo entre empleado y empleador.

### 5.1.10. En cuanto a la remuneración ¿Qué rango de reducción salarial ha aplicado?

PREGUNTA N° 10		
OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
Reducción menor del 55% de la Remuneración	6	43%
Reducción del 55% de la Remuneración	8	50%
Reducción Mayor del 55% de la Remuneración	1	7%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Tabla 10:** Tabulación Pregunta n°10  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña



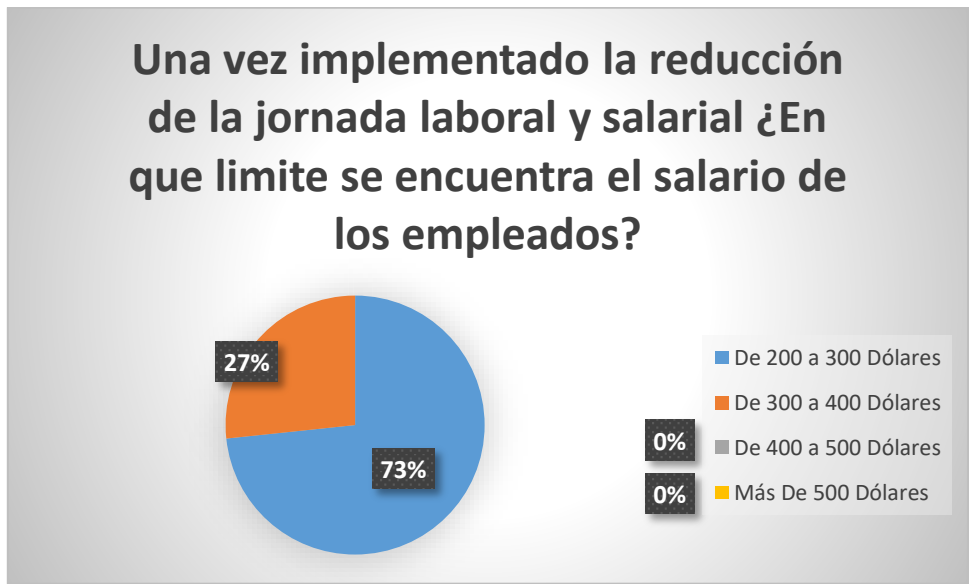
**Ilustración 10:** Tabulación Pregunta n°10  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña

Conforme a la gráfica el 43% de las agencias de viaje, ha decidido tomar la medida de reducción menor al 55% del monto de la remuneración. Y el 43% de la población ha considerado la reducción del 55% de la remuneración, dichos montos fueron establecidos antes de la declaración de estado de emergencia por COVID 19. Finalmente el 7% de la población ha considera la reducción mayor al 55% de la remuneración, cabe recalcar que dicha reducción no cumple con el tope del 45% establecido en la ley orgánica de apoyo humanitario, pero dicho porcentaje ampara a las horas efectivamente trabajadas por empleado.

**5.1.11. Una vez implementado la reducción de la jornada laboral y salarial. ¿En que limite se encuentra el salario de los empleados?**

PREGUNTA N° 11		
OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
De 200 a 300 Dólares	11	73%
De 300 a 400 Dólares	4	27%
De 400 a 500 Dólares	0	0%
Más De 500 Dólares	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Tabla 11:** Tabulacion Pregunta n°11  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña



**Ilustración 11: Tabulación Pregunta n°11  
Elaborado por: Jonathan Simbaña**

En este grafico podemos identificar que de la población tomada el 73% de las agencias de viaje tiene un límite salarial de 200 a 300 dólares mensuales. Y un 27% de la población se encuentra en el límite de 300 a 400 dólares mensuales percibidos por parte de los empleados, cuyo límite se encuentra a resultados de la aplicación de la ley orgánica de apoyo humanitaria en la misma que indica que la remuneración será de acuerdo a jornada laboral establecida en cada una de las entidades.

**5.1.12. Una vez aplicado la medida referente a la reducción de la jornada laboral ¿Se ha reducido el valor o monto del Aporte a la Seguridad Social de los empleados?**

PREGUNTA N° 12		
OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
Si	11	73%
No	4	27%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Tabla 12: Tabulación Pregunta n°12  
Elaborado por: Jonathan Simbaña**

**Una vez aplicado la medida referente a la reducción de la jornada laboral ¿Se ha reducido el valor o monto del Aporte a la seguridad Social de los empleados?**



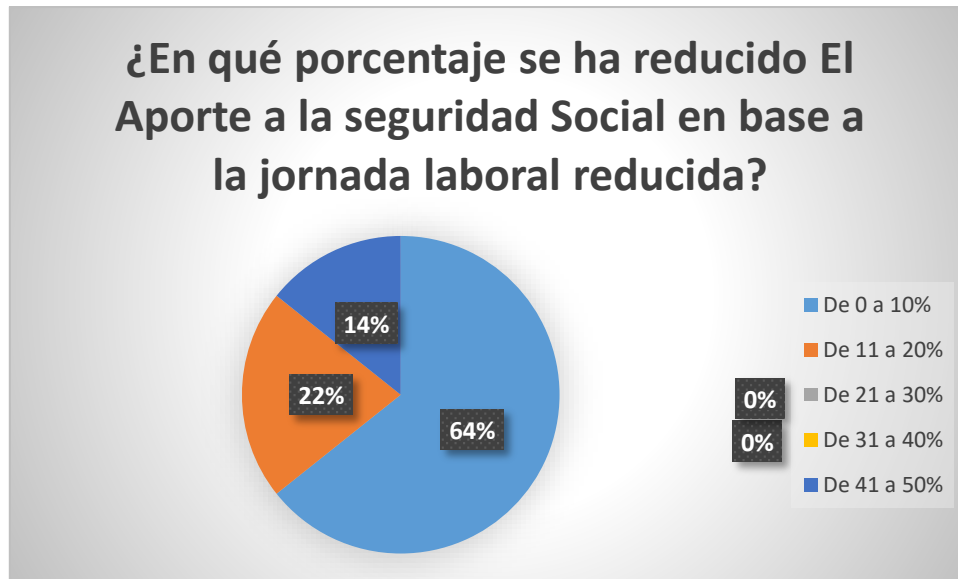
**Ilustración 12:** Tabulación Pregunta n°12  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña

Según la gráfica el 73% de la población ha reducido el valor o monto del aporte a la seguridad social de los empleados, esto se debe, por motivos de la aplicación de las medidas para apoyar la sostenibilidad de empleo las cuales menciona la reducción de la jornada laboral la misma que conlleva a la reducción de la remuneración salarial y esto a su vez reducirá el monto del aporte a la seguridad social de los empleados de las agencias de viaje. Y el 27% de la población no ha reducido el monto del aporte de seguridad social ya que las agencias de viaje consideran que para ayudar a sus empleados la entidad reconocerá el valor normal del aporte.

**5.1.13. ¿En qué porcentaje se ha reducido el Aporte a la Seguridad Social en base a la jornada laboral reducida?**

PREGUNTA N° 13		
OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
De 0 a 10%	10	64%
De 11 a 20%	3	22%
De 21 a 30%	0	0%
De 31 a 40%	0	0%
De 41 a 50%	2	14%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Tabla 13:** Tabulación Pregunta n°13  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña



**Ilustración 13: Tabulación Pregunta n°13**  
**Elaborado por: Jonathan Simbaña**

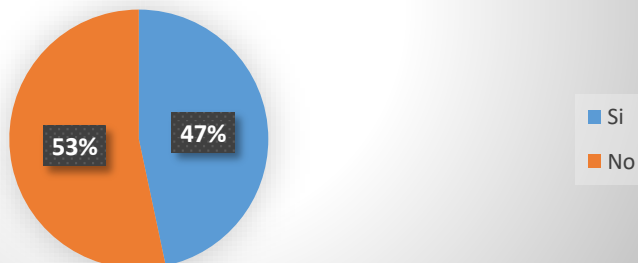
Considerando la reducción del valor del aporte a la seguridad social el 64% de la población encuestada ha reducido del 0% al 10%, el 22% ha reducido del 11% al 20% y el 14% ha reducido del 41% al 50% del monto de sus aportaciones. La reducción del aporte personal como el aporte patronal se debe a causa de la implementación de la jornada laboral reducida cuyo aporte se calculara en base a la misma.

**5.1.14. ¿Considera que el despido o renuncia voluntaria de personal es una medida viable para la sostenibilidad de la empresa?**

PREGUNTA N° 14		
OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
Si	7	47%
No	8	53%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Tabla 14: Tabulación Pregunta n°14**  
**Elaborado por: Jonathan Simbaña**

**¿Considera que el despido o renuncia Voluntaria de personal es una medida viable para la sostenibilidad de la empresa?**



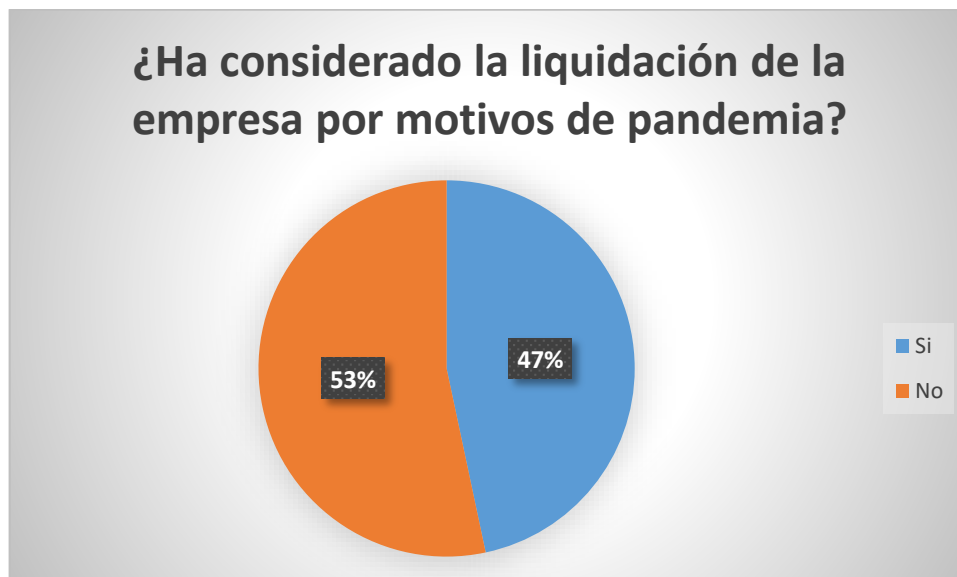
**Ilustración 14:** Tabulación Pregunta n°14  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña

A consecuencia de la declaración de emergencia sanitaria y cuarentena en todo el país el 53% de la muestra tomada para la investigación considera que el despido o renuncia voluntaria de personal no es una medida viable para la sostenibilidad de la agencias de viaje a pesar de que los ingresos por servicios o paquetes turísticos se han reducido notablemente, consideran que lo más factible es llegar a un acuerdo con el empleado sin afectar su puesto de trabajo.

**5.1.15. ¿Ha considerado la liquidación de la empresa por motivos de pandemia?**

PREGUNTA N° 15		
OPCIÓN	RESPUESTA	PORCENTAJE
Si	7	47%
No	8	53%
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>100%</b>

**Tabla 15:** Tabulación Pregunta n°15  
**Elaborado por:** Jonathan Simbaña



**Ilustración 15: Tabulación Pregunta n°15**  
**Elaborado por: Jonathan Simbaña**

La situación de pandemia es un gran motivo de crisis en el sector turístico, que ha generado pérdidas millonarias para lo cual el 53% de las agencias de viaje han considerado la liquidación de la entidad. Y el 47% de la población no ha considerado el cierre de la entidad, ya que algunas empresas empezaron a ofertar nuevos servicios en lo que es turismo receptivo para apoyar la sostenibilidad de la misma, y otras entidades esperan que existan préstamos por parte del gobierno para la reactivación económica.

## **6. CONCLUSIÓN Y DISCUSIÓN**

En el objetivo de establecer los efectos dentro del aspecto Económico y laboral a causa de la aplicación de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se identificó que el 53% de las empresas del sector turístico afirmaron que la aplicación de dicha ley ha generado un efecto positivo según la pregunta n° 4 de la encuesta. Concluyendo así que este objetivo se cumplió, ya que se pudo reconocer que la aplicación de la ley tuvo una acogida optima por parte de las agencias de viaje, ya que favorecerá tanto en el aspecto empresarial como laboral.

Según el objetivo de identificar las condiciones y resultados de la aplicación de la Ley referente al Pago del Aporte a la Seguridad Social con base a la jornada laboral reducida por parte de las agencias de viaje, se logró evidenciar que el 50% de las agencias identifica y cumple las condiciones, condiciones como la notificación al Ministerio de Trabajo de la nómina bajo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, la reducción del 50% de la jornada laboral y el 45% de la reducción salarial, plasmadas en la pregunta n° 8, 9,10 respectivamente. Concluyendo así que dicho objetivo se cumplió, ya que las agencias de viajes bajo dicha ley realizaran el pago del Aporte a la Seguridad Social en proporción al salario establecido por mutuo acuerdo entre empleado y empleador, sin ser perjudicada ninguna de las dos partes, teniendo así resultados económicos positivos para apoyar la sostenibilidad del empleo.

En cuanto al objetivo de identificar los efectos producidos en la aplicación de la Ley a los empleados de las agencias de viaje referente al pago del Aporte a la Seguridad Social con base a la jornada laboral reducida de acuerdo a la pregunta n° 3, 5, 11,14, 15 se pudo concluir lo siguiente:

- Los empleados no perderán el derecho de una afiliación al Seguro General obligatorio con el fin de sentirse protegido.
- Los gerentes de las agencias de viaje han adoptado medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo y así conservar la nómina de empleados.
- Los empleados percibirán una remuneración digna de la cual se permitirá realizar el cálculo de las aportaciones y contribuciones al Seguro General Obligatorio.
- Los empleados podrán obtener ingresos y conservar su trabajo.
- Los gerentes reconsideraran el despido intempestivo o renuncia voluntaria de sus empleados.
- Los gerentes reconsideraran la liquidación de las agencias de viaje y seguirán generando empleo y subempleo.



Finalmente en la investigación realizada se logró identificar que el 87% de las agencias de viaje tiene conocimiento de la Ley orgánica de Apoyo humanitario en relación a la parte laboral según la pregunta n° 2, y existe una aceptación del 53% en la aplicación de dicha Ley referente al Pago del “Aporte a la seguridad Social” con base a la jornada laboral reducida según la pregunta n° 3, por lo tanto es evidente concluir que esta ley contribuye y garantiza fortalecer los derechos laborales como la remuneración justa, la permanencia y estabilidad laboral.

## 7. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Acuerdo-Ministerial-NRO-MDT-2020-133. (17 de 07 de 2020). *Trabajo.gob.ec*. Recuperado el 17 de 01 de 2021, de Trabajo.gob.ec: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2020/07/Acuerdo-Ministerial-NRO-MDT-2020-133.pdf>

Código civil. (10 de 05 de 2005). *wipo.int*. Recuperado el 17 de 01 de 2021, de wipo.int: <https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec055es.pdf>

Código de Trabajo. (26 de 09 de 2012). *Trabajo.gob.ec*. Recuperado el 17 de 01 de 2021, de Trabajo.gob.ec: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>

Ley de Seguridad Social. (10 de 02 de 2014). *Trabajo.gob.ec*. Recuperado el 17 de 01 de 2021, de Trabajo.gob.ec: <http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2015/11/LEY-DE-SEGURIDAD-SOCIAL.pdf>

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (22 de 06 de 2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19*. Recuperado el 17 de 01 de 2021, de Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19: [https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia\\_2020/a2\\_41.pdf](https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf)

Quitoinforma. (08 de 2020). *Quitoinforma*. Recuperado el 17 de 01 de 2021, de Quitoinforma:

<http://www.quitoinforma.gob.ec/2020/08/01/ley-organica-de-apoyo-humanitario-para-combatir-la-crisis-sanitaria-derivada-del-covid-19/>

Reglamento para la aplicación en el IESS, Resolución No. C.D. 604. (17 de 08 de 2020).

*iess.gob.ec*. Recuperado el 17 de 01 de 2021, de *iess.gob.ec*:

<https://www.iess.gob.ec/documents/10162/33703/C.D.+604>