



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA SEDE GUAYAQUIL

CARRERA DE DERECHO

**IMPACTO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO VINCULADO AL CONTRATO LABORAL
EMERGENTE POR LA PANDEMIA DE COVID-19**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ABOGADA DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR**

AUTOR:

GLADYS SARAY MORALES MOLINA

Gmoralesm1@est.ups.edu.ec

LISBETTE ESTEFANÍA VILLAMAR PAREJA

lvillamarp@est.ups.edu.ec

TUTOR:

ABG. MARCOS FRANCISCO MOREIRA ARGUDO MGST.

GUAYAQUIL – ECUADOR

2025

**CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN**

Nosotros, Gladys Saray Morales Molina con documento de identificación N° 0951201516 y Lisbette Estefania Villamar Pareja con documento de identificación N° 0929551109; manifestamos que:

Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos 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.

Guayaquil, 22 de enero del año 2025

Atentamente,



Gladys Saray Morales Molina
CC. 0951201516



Lisbette Estefania Villamar Pareja
CC. 0929551109

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

Nosotros, Gladys Saray Morales Molina con documento de identificación N° 0951201516 y Lisbette Estefanía Villamar Pareja con documento de identificación N° 0929551109, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores del Artículo Académico: IMPACTO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO VINCULADO AL CONTRATO LABORAL EMERGENTE POR LA PANDEMIA DE COVID-19 , el cual ha sido desarrollado para optar por el título de: Abogado de la República del Ecuador, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

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

Guayaquil, 22 de enero del año 2025

Atentamente,

*Gladys
Morales*

Gladys Saray Morales Molina
CC. 0951201516

Lisbette V. Villamar

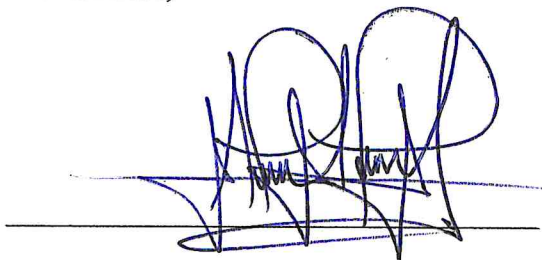
Lisbette Estefanía Villamar Pareja
CC. 0929551109

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, MOREIRA ARGUDO MARCOS FRANCISCO con documento de identificación N° 0911023406, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: : IMPACTO DEL DESPIDO INTEMPESTIVO VINCULADO AL CONTRATO LABORAL EMERGENTE POR LA PANDEMIA DE COVID-19, realizado por MORALES MOLINA GLADYS SARAY con documento de identificación N° 0951201516 y VILLAMAR PAREJA LISBETTE ESTEFANIA con documento de identificación N° 0929551109, 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.

Guayaquil, 22 de enero del año 2025

Atentamente,



AB. MOREIRA ARGUDO MARCOS FRANCISCO

CC. 0911023406

Resumen

Este proyecto de investigación analiza los artículos 19 y 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, promulgada en Ecuador en 2020, desde una perspectiva socio-jurídica. La ley fue una respuesta a los impactos socioeconómicos de la pandemia, introduciendo modalidades laborales emergentes como contratos especiales y reducción de jornadas laborales para mantener empleos y garantizar la sostenibilidad empresarial. Sin embargo, su implementación generó tensiones con el derecho constitucional al trabajo, consagrado en la Constitución de 2008. Las disposiciones, aunque justificadas por "fuerza mayor" o "caso fortuito", fueron utilizadas para precarizar las condiciones laborales, reducir salarios y facilitar despidos, sin garantías adecuadas. Este estudio examina cómo la ley contraviene principios constitucionales como la garantía del derecho al trabajo, la prohibición de retrocesos en derechos adquiridos y el principio de seguridad jurídica. Se concluye que la Ley Humanitaria, en lugar de proteger a los trabajadores, favoreció prácticas empresariales que priorizaron la reducción de costos laborales, lo que aumentó la vulnerabilidad de los trabajadores durante la pandemia. Con base en estos hallazgos, se recomienda reformar los artículos 19 y 20 para garantizar que no se utilicen como excusa para debilitar la estabilidad laboral y se proponga establecer regulaciones más estrictas sobre contratos temporales y ajustes en la jornada laboral.

Palabras clave: Derechos laborales, Ley Humanitaria, COVID-19, Despidos intempestivos, Constitución, Crisis sanitaria.

Abstract

This research project analyzes articles 19 and 20 of the Organic Law of Humanitarian Support to Combat the Health Crisis Derived from COVID-19, enacted in Ecuador in 2020, from a socio-legal perspective. The law was a response to the socioeconomic impacts of the pandemic, introducing emerging labor modalities such as special contracts and reduction of working hours to maintain jobs and guarantee business sustainability. However, its implementation generated tensions with the constitutional right to work, enshrined in the 2008 Constitution. The provisions, although justified by "force majeure" or "fortuitous event", were used to make working conditions precarious,

reduce salaries and facilitate dismissals. . without adequate guarantees. This study examines how the law contravenes constitutional principles such as the guarantee of the right to work, the prohibition of retrogression in acquired rights and the principle of legal certainty. It is concluded that the Humanitarian Law, instead of protecting workers, favored business practices that prioritized the reduction of labor costs, which increased the vulnerability of workers during the pandemic. Based on these findings, it is recommended to reform articles 19 and 20 to ensure that they are not used as an excuse to weaken job stability and propose establishing stricter regulations on temporary contracts and adjustments to working hours.

Keywords: Labor rights, Humanitarian Law, COVID-19, Untimely dismissals, Constitution, Health crisis.

DEDICATORIA

Este artículo está dedicado a mis padres, por apoyarme incansablemente a lo largo de mi carrera y por siempre creer en mí. Gracias infinitas a mi abuelita Molly, quien con su amor incondicional y sus palabras de aliento me dio fuerzas para seguir adelante.

A mi tía Katty, quien me crio y me ofreció su apoyo en cada abrazo, haciéndome sentir el impulso necesario para continuar.

A mis gatos Taeyang y Haru, al igual que a mis perritas, mis compañeros de apoyo emocional, por estar siempre ahí y ayudarme a mantener la mente en calma y el corazón enfocado en mis metas.

Con todo el amor y cariño, agradezco profundamente a cada uno de ellos por acompañarme en estos años de carrera.

Lisbette Estefania Villamar Pareja

DEDICATORIA

Este artículo está dedicado a mi mamá, mi gran pilar y fuente de fortaleza. Gracias por enseñarme a ser resiliente, a enfrentar cada reto con valentía y a seguir adelante sin importar las circunstancias. Eres mi ejemplo de amor y entrega incondicional, y me ha mostrado el poder de nunca rendirse.

A mi hermano, por su apoyo constante y por ser una inspiración para mi crecimiento personal. Gracias por creer en mí, por estar siempre a mi lado, y por impulsarme a alcanzar mis sueños.

A mi papá, por su confianza en mi futuro profesional y por brindarme su respaldo y apoyo en cada paso del camino.

A mi padrastro, quien me enseñó el valor de la perseverancia y el esfuerzo, motivándome a dar lo mejor de mí y a hacer que mamá se sienta orgullosa.

A mis queridos perros, Slash y Tequila, cuya compañía y cariño incondicional me han dado fuerza y equilibrio emocional en momentos difíciles.

A mis abuelas, tíos, primos y amigos, quienes con su apoyo constante y amoroso han sido una red de respaldo invaluable. Gracias por creer en mí y por ayudarme a levantarme siempre que lo necesité.

A cada uno de ustedes, les agradezco profundamente por ser una parte esencial de mi vida. Los amo y los valoro infinitamente.

Gracias, mil veces gracias.

Gladys Saray Morales Molina

AGRADECIMIENTOS

Mi gratitud es para Dios, quien nos ha dado fuerza y sabiduría en cada momento de este camino. Su presencia constante nos ha guiado y nos ha ayudado a superar cada obstáculo hasta llegar a este punto tan especial.

Agradezco también a las autoridades de la universidad, cuya dedicación y visión han sido clave para ofrecer un entorno educativo de alta calidad. Gracias a ellos, hemos contado con un espacio donde el aprendizaje, el compromiso y la ética son la base de nuestra formación como futuros profesionales.

A nuestros profesores, quienes con entrega y dedicación nos guiaron en el aprendizaje del Derecho. Su paciencia y su forma de transmitir el conocimiento no solo despertaron el interés por esta profesión, sino que también enseñaron la responsabilidad y el compromiso que requiere. Su ejemplo nos acompañará a lo largo de nuestra carrera, inspirándonos a ser mejor cada día.

A mis compañeros de aula, con quienes compartí este viaje lleno de desafíos y logros. Gracias a su amistad y apoyo, cada momento se volvió más significativo y llevadero. Las experiencias compartidas, los retos superados juntos, y el compañerismo forjado quedarán en nuestro recuerdo como una parte invaluable de esta etapa de mi vida.

A todos ustedes, nuestro más sincero agradecimiento. Este logro es también de quienes caminaron a nuestro lado en este proceso hacia la obtención del título en Derecho.

Los Autores

Índice de contenido

Introducción	8
Planteamiento del problema.....	11
Justificación	12
Objetivos.....	13
Objetivo General.....	13
Objetivo Específico.....	13
Metodología	13
Resultados	15
Discusión	24
Conclusión	24
Cronograma de Actividades	25
Presupuesto	26
Referencias.....	27

Introducción

El artículo 33 De la Constitución de la República (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008) establece que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización y base de la economía. El Estado garantizará que los trabajadores tienen derecho a que se respete su dignidad, a disfrutar de una vida digna y, sobre todo, a recibir remuneraciones justas, así como a realizar una actividad saludable y aceptablemente. El artículo 340 de la Constitución de la República señala que el Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social estará conformado, entre otros, por el ámbito de la seguridad Social (Asamblea Nacional Constituyente del Ecuador, 2008).

Existen en el Ecuador una segregación y desigualdad laboral estructural hacia las mujeres, lo que obstaculiza el acceso a un empleo estable, digno y con remuneración adecuada. Vinculado con ello, durante el embarazo se produce una naturalización y aumento de la desigualdad laboral, ya que el mercado laboral tiende a buscar de una manera preferencial la contratación de mano de obra masculina. Tal preferencia está asociada con la percepción de que la mano de obra masculina es más productiva. Se considera que la mano de obra femenina durante la etapa del embarazo es la que tiene mayores costos porque incluye los términos de los beneficios laborales o socioeconómicos que trae consigo el parto, el permiso post parto, así como la lactancia materna, beneficios que, en el caso de la fuerza Laboral masculina, los beneficios son evidentes, aunque no se aplican de la misma manera. (Cámara de Industrias y Producción, 2023). El contrato especial emergente es un contrato de trabajo de tiempo definido, utilizado en situaciones emergentes, nuevas inversiones, ampliaciones de negocio, entre otros casos específicos. El contrato especial emergente puede establecerse por un plazo máximo de un año y podrá renovarse únicamente una vez dentro de ese periodo., la jornada laboral puede ser de medio tiempo o tiempo completo, con un mínimo de 20 horas y un máximo de 40 horas a la semana, distribuidas en un máximo de seis días. a la semana y no puede ser mayor a 8 horas diarias. Al término del contrato, el trabajador tiene derecho a recibir las remuneraciones que tenga pendientes y otros beneficios establecidos en el ordenamiento jurídico laboral. Si, al cabo de esto, la relación laboral continúa, el contrato deberá considerarse como indefinido. (Asamblea-Nacional, 2020). Cuando el COVID-19 empezó a extenderse en Ecuador, el país, al igual que el resto del mundo, se vio inmerso en una crisis sin precedentes. Las medidas de confinamiento y el estado de excepción que

ratificaba el Decreto Ejecutivo N°1017, que limitaba la movilidad y cerraba buena parte de las actividades comerciales, caló hondo en todos (Presidencia de Ecuador, 2020).

La Ley de Apoyo Humanitario, tomada como respuesta a la crisis, que pareció en un primer momento una medida necesaria para afrontar la difícil situación; su objetivo de proteger los empleos y mantener a flote a las empresas era, en términos generales, algo razonable (Presidencia de la República del Ecuador, 2020). Se amparaban en el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo es utilizado por muchas empresas que se respaldan en situaciones de fuerza mayor o casos fortuitos, comenzaron a despedir a sus trabajadores. Esta cláusula, que en el pasado era vista como una excepción poco habitual, se convirtió en una excusa frecuente para dar por terminado el vínculo laboral. Se registraron cómo amigos, colegas y familiares comenzaban a perder sus puestos de trabajo sin la correspondiente compensación y cómo la inseguridad laboral se cobra la vida de miles de personas (Congreso Nacional del Ecuador, 2024).

El Ministerio del trabajo indicaba que en el año 2020 se había generado la pérdida de más de 598506 puestos de trabajo, si no era una catastrófica cifra en cualquier caso reflejaba la magnitud de la afectación que había provocado dicha crisis. De la Ley de Apoyo Humanitario se desprendía, más que la solución deseada, una clara inclinación hacia los empleadores a quienes el propio ordenamiento había permitido reducir salarios, reducir jornadas laborales e incluso despedir trabajadores sin las correspondientes garantías (INEC, 2023). Pero la reducción de jornadas laborales fue uno de los aspectos más devastadores, hasta el punto de que la legislación autorizaba a las empresas disminuir la jornada laboral hasta un 50 % de la habitual, lo que implicaba una reducción significativa en los salarios.

En la situación de un padre o madre de familia que se había visto de un día para otro con el salario reducido al 55 % del que cobraba como normal, algo inconcebible para muchos hogares en el Ecuador (El Comercio, 2020).

Ese tipo de contrato, volvía a estar de moda la contratación temporal de los trabajadores, del principio de estabilidad laboral por el que tanto nos habíamos peleado en el Ecuador. Sin embargo, los trabajadores contratados en virtud de dicho régimen también eran dispensados de las mismas condiciones que los trabajadores contratados indefinidamente y todo esto se llevó a preguntarme hasta qué punto la Ley de Apoyo

Humanitario suponía el respeto a la irrenunciabilidad de los derechos laborales ejercida desde la Constitución (López-Soria, et al, 2022). Quizás uno de los puntos más delicados del texto legislativo lo constituía el teletrabajo. La Ley de Apoyo Humanitario formalizaba al instante el teletrabajo como una forma lícita de trabajo, quizás a cualquier persona paralizada por el confinamiento se le pueda, incluso, aparecer como algo positivo en un primer momento (Pisani, 2022).

La ley permitió a los empleadores compensar las vacaciones con los días de inactividad generados por la pandemia. Esto resultó particularmente injusto, ya que muchos trabajadores no tuvieron la oportunidad de desconectar o de descansar adecuadamente, lo que afectó su bienestar físico y mental. muchas personas se quedaban sin el derecho de disfrutar sus vacaciones anuales, mientras que las empresas intentaban ajustar sus pérdidas (Congreso Nacional del Ecuador, 2024). A medida que analizaba más de cerca los artículos 16, 19, 20 y 21 de la ley, se comenzó a cuestionar si realmente estaban ante una medida que salvaguardaba los derechos de los trabajadores o, por el contrario, si se trataba de un retroceso en las conquistas laborales logradas a lo largo de décadas (Díaz & López, 2024).

Este principio dicta que los derechos laborales deben avanzar, no retroceder, y la Ley de Apoyo Humanitario claramente retrocedió en algunos de ellos, como en el caso de la reducción salarial y de jornadas (Control Concreto De Constitucionalidad De La Disposición Interpretativa Única De La Ley Orgánica De Apoyo Humanitario Para Combatir La Crisis Sanitaria Derivada Del COVID-19, 2021). La Constitución ecuatoriana garantiza el derecho a un salario digno, que cubra las necesidades básicas del trabajador y su familia. Pero la Ley de Apoyo Humanitario parecía pasar por alto este principio fundamental, permitiendo reducciones de hasta un 50% en el salario, algo que inevitablemente puso a muchos ecuatorianos en una situación de precariedad (Asamblea Nacional del Ecuador, 2020).

El teletrabajo, tal como se promovió en la Ley de Apoyo Humanitario, dejaba una gran cantidad de cuestiones sin resolver: ¿cómo se compensa el uso de los recursos personales de los empleados? ¿Qué garantías existen para que las jornadas laborales no se extiendan indefinidamente? Estas preguntas permanecen sin respuesta, lo que me lleva a concluir que, aunque el teletrabajo es una opción viable en tiempos de crisis, necesita una regulación mucho más estricta para evitar el abuso por parte de los empleadores. La

Ley Humanitaria estableció disposiciones para implementar contratos emergentes en respuesta a las condiciones de la pandemia. Estos contratos buscaban flexibilizar las relaciones laborales para mitigar los efectos económicos negativos en empresas y trabajadores. Permitieron que empresas y trabajadores mantuvieran vínculos laborales bajo condiciones adaptadas, reduciendo despidos inmediatos masivos. Sin embargo, esta flexibilidad también dio lugar a mayor precariedad laboral y despidos intempestivos en muchos casos, al amparo de cláusulas que favorecían a los empleadores. El despido intempestivo vinculado al contrato emergente, durante la pandemia expuso la fragilidad del sistema laboral en Ecuador y las desigualdades preexistentes en el mercado. La Ley Humanitaria, aunque fue un esfuerzo por equilibrar las necesidades de empleadores y empleados, no logró garantizar completamente la estabilidad laboral, especialmente para grupos vulnerables (Piñas Piñas et al., 2021).

Planteamiento del problema

La pandemia del COVID-19 conllevó conseguir una crisis económica y social sin parangón en el Ecuador, lo cual caló hondo en el gobierno que vio la necesidad de expedir la Ley Humanitaria en 2020. Esta ley llevó consigo modalidades laborales como contratos emergentes o reducción de jornadas laborales que pretendían atenuar dichas consecuencias de la crisis. De todas formas, estas ampliaciones de la legalidad provocaron disensos muy relevantes debido a su impacto en los derechos laborales, la estabilidad del trabajo y la seguridad jurídica (Organización Internacional del Trabajo, 2022). El impacto en los trabajadores es lo recogido en los artículos 19 y 20 de la Ley Humanitaria ha permitido despidos bajo la causal de fuerza mayor que ha influido para que muchas personas trabajadoras acepten condiciones laborales disfuncionales por miedo a perder su trabajo, afectando, en especial, a las familias en situación vulnerable que ya eran precarias. Así lo recoge el Ministerio de Trabajo que entre marzo y mayo de 2020 se daban 66.400 bajas de trabajadores y que existían 7.120 reclamos de despidos intempestivos (Salazar Cobeña, 2021).

El impacto en los empleadores es en las empresas a las que, dadas las restricciones del gobierno, llegaron a situaciones en las que operar poco tenía viabilidad y recurrieron a estas modalidades como única mano de salvación. Sin embargo, la falta de criterios claros en la creación de los despidos en virtud de esta ley ha señalado la incertidumbre tanto para los empleadores como para las personas trabajadoras (Córdova Villegas &

Universidad Tecnológica Indoamérica, 2023). El impacto en el sistema legal es la puesta en práctica de estas disposiciones han hecho de relieve y evidenciado vacíos de habilitación en el legal y falta de supervisión y esto ha conllevado a una avalancha de procesos judiciales para determinar la vigencia de las terminaciones laborales, todo lo cual ha colapsado el sistema de administración de la justicia y conduciendo a interpretaciones distorsionadas de las normativas que las regulaban (Gabriel Otero Trujillo, et al., 2021).

La pregunta es: ¿quién puede quedarse en casa y sobrevivir? Ya es difícil permanecer en cuarentena en casa, incluso si hay Ciertas Comodidades y no hay presiones económicas. Mucho más complejo resulta para Aquellos grupos estructuralmente desprotegidos que no tienen una vivienda adecuada, ni Ingresos estables ni ahorros, y que viven en condiciones realmente infrahumanas, en tugurios, o duermen en los portales (Alberto Acosta, 2020).

Justificación

Desde un principio de este estudio del impacto de la Ley de Apoyo Humanitario y particularmente del contrato especial emergente, el investigador ha visto una gran oportunidad para analizar la manera que esta normativa fue aplicable a los trabajadores ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. La Ley de Apoyo Humanitario era una ley de excepción para tratar de dar respuesta a los efectos económicos de la crisis provocada por la crisis del COVID-19, pero que finalmente en la práctica dio lugar a la posibilidad que muchos empleadores precarizaran las condiciones de trabajo, este hecho nos deja entrever debilidades por parte del sistema de protección de derechos laborales en Ecuador. A medida que se acerca a la materia de estudio el investigador formula un aporte significativo al debate jurídico en el deseo de promover modificaciones que garanticen que los intereses del sector empresas encuentren un punto de equilibrio en sus derechos, también en los casos de emergencia. La investigación no se involucra en la descripción de la Ley de Apoyo Humanitario por el hecho de que fuera la causa de las disfunciones y sus efectos sobre los sectores sociales más vulnerables, el estudio que se enlazaba también es una excusa para invocar la causa de la creación de marcos jurídicos más sólidos y equitativos, que fueran capaces de dar respuesta a las situaciones difíciles e incluso narra mejor que la protección del trabajo, los derechos fundamentales de los trabajadores en contextos extraordinarios.

Objetivos

Objetivo General

Analizar los efectos socio-jurídicos de los despidos intempestivos y la aplicación de los contratos emergentes establecidos en los artículos 19 y 20 de la Ley Humanitaria en Ecuador, evaluando su compatibilidad con los derechos constitucionales y su impacto en la estabilidad laboral durante la crisis del COVID-19.

Objetivo Específico

1. Examinar las disposiciones legales contenidas en los artículos 19 y 20 de la Ley Humanitaria, evaluando su justificación, contexto de implementación y los conceptos de “fuerza mayor” y “caso fortuito” que sustentan la flexibilización de los contratos laborales.
2. Identificar contradicciones entre estas disposiciones legales y los principios constitucionales ecuatorianos, contrastándolos con las normas internacionales de derechos laborales aplicables.
3. Proponer lineamientos jurídicos y recomendaciones de políticas públicas para reformar los artículos 19 y 20 de la Ley Humanitaria, priorizando la estabilidad laboral, la progresividad de los derechos laborales y la protección de los trabajadores en situaciones de crisis futuras.

Metodología

El enfoque cualitativo debido a su capacidad para explorar en profundidad las experiencias de los trabajadores y las implicaciones socio-jurídicas de los despidos intempestivos relacionados con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH). Este enfoque permite analizar no solo los marcos legales y las disposiciones normativas, sino también la percepción y los impactos reales sobre los derechos laborales y la vida de los afectados. Además, el análisis cualitativo es especialmente útil en contextos donde los datos numéricos pueden no reflejar plenamente la complejidad del problema.

- **Trabajadores:** Seleccionados de sectores especialmente vulnerables a la aplicación de contratos emergentes y despidos intempestivos. Los criterios incluyeron haber sido afectados directamente por disposiciones de la LOAH, con especial énfasis en sectores como comercio, manufactura y servicios.

- **Empresas:** Compañías que implementaron ajustes laborales basados en los artículos 19 y 20 de la LOAH. Se priorizó la diversidad en términos de tamaño y sector económico para capturar una visión más amplia.
- **Especialistas:** Abogados, jueces laborales y académicos expertos en derecho laboral, seleccionados por su conocimiento del marco normativo y su experiencia en casos relacionados con la LOAH.

Las entrevistas semiestructuradas con estos grupos permitieron comprender la puesta en práctica de la ley, así como su impacto en los derechos laborales. El análisis comparado analiza las legislaciones laborales de países de la región como las de Colombia, Perú o Argentina; además de considerar las acciones de emergencia implementadas para enfrentar los efectos de la pandemia. Se seleccionaron trabajadores de sectores muy vulnerables (el comercio, la manufactura, los servicios y la salud) que habían visto cómo la pandemia había derivado en despidos, recortes salariales o cambios en sus condiciones laborales. Las personas participantes provenían de distintos lugares del país, asegurando así la representación también de áreas rurales en las entrevistas. También se priorizó incluir trabajadores con diversidad socioeconómica y con distinta jerarquía para captar el impacto diferenciado de la ley. Las entrevistas semiestructuradas con este grupo de personas participantes también permitieron recoger testimonios de la experiencia del colectivo, así como el alcance de la percepción de la justicia de las disposiciones legales y las consecuencias de tales disposiciones en la calidad de vida y la estabilidad económica de las personas. En las empresas se eligieron diferentes tamaños, tipos de empresa, etc., para ofrecer un estudio lo más amplio posible. Se incluía así pequeñas empresas (10-49 trabajadores) y grandes corporaciones para comprobar las diferencias en la puesta en práctica de la ley. Los empresarios y los gerentes de recursos humanos compartieron información sobre sus decisiones estratégicas durante la crisis, las limitaciones de la aplicación de la ley, así como las propuestas de empresas que tenían en cuenta la conjunción de los derechos laborales con la sostenibilidad empresarial. Se entrevistó también a abogados laborales, jueces y académicos con al menos 5 años de experiencia en la materia. Este grupo recopiló un análisis crítico de los artículos 19 y 20 de la LOAH, en la medida en que verificaban si eran conformes a las disposiciones de la Constitución y a los principios internacionales de derechos laborales.

Resultados

Esta investigación se sustentó sobre el análisis documental y la revisión de estudios e investigaciones previas de distintos sectores laborales, obteniendo una comprensión global acerca de los despidos, las reestructuraciones laborales y los procesos de mediación en tiempos de COVID-19. La pandemia de COVID-19 afectó de manera directa la seguridad y la estabilidad laboral en Quito y en el país en general. Evidentemente, los datos no dan cuenta tan solo del impacto de la pérdida de empleo y de la disminución de los ingresos, sino que exponen la fragilidad estructural del sistema de seguridad social y del mercado laboral ecuatoriano para enfrentar una crisis de dicha magnitud. Las terminaciones laborales observadas en 2020 en función de las causales detectadas por el propio Ministerio de Trabajo. En la que se evidencian tipos de mecanismos que las empresas y los y las trabajadores y trabajadoras adoptaron para reconfigurar la relación laboral básica en el contexto de la crisis económica producida por la pandemia del COVID-19, predominando el acuerdo entre las partes, sintomático de la negociación directa que ejercen trabajadores y trabajadoras en momentos críticos y de emergencia. La estructura del mercado laboral ecuatoriano resulta afectada Debido al impacto generado por la pandemia de COVID-19, se analiza qué tipos de puestos o empleos están desapareciendo, así como el aumento progresivo de la precarización laboral.

Los sectores que más resienten este impacto son la agricultura y la manufactura, evidenciándose desigualdades estructurales en el mercado laboral.

Tabla 1:

Impacto de la Crisis Laboral en Ecuador: Despidos y Contratos Emergentes en 2020

La prevalencia de despidos por acuerdo entre las partes (58,69%), pone de manifiesto la presión ejercida sobre trabajadores y las dificultades para llegar a soluciones acordadas en circunstancias extraordinarias. Ahora bien, esta categoría se puede camuflar como una renuncia a la desigualdad en la negociación. Por otro lado, la existencia de contratos emergentes, que sumaron 68.817 (relativa a un contexto de crisis, viene a demostrar el intento de mitigar el desempleo masivo, aunque su magnitud frente a los 427.009 despidos ocurridos fue limitada. Si el objetivo era poner de relieve las carencias en la aplicación de las normas laborales durante la crisis sanitaria, la prevalencia de despidos 'por acuerdo entre las partes', podría corresponder a una ausencia de medios de

control estatal. Estas observaciones podrían indicar que el equilibrio en las relaciones laborales se sitúa claramente en favor de los trabajadores, lo que daría cuenta en este caso del vacío en la protección de los derechos de los trabajadores. La categorización causal de despido podría delatar decisiones consensuadas. Sin embargo, los relatos de los trabajadores han puesto de manifiesto que una gran parte de los acuerdos llegaron a ser forzados por la posibilidad de ver, los mínimos beneficios perderse u optar por un proceso judicial, extremadamente largo y repleto de incertidumbres. Así, la calidad de las condiciones laborales de los contratos emergentes ha sido objeto de recriminaciones, pues frecuentemente reconocen renuncias a derechos básicos o condiciones de trabajo poco favorables, como la estabilidad laboral o el no pago total de los beneficios sociales. El desglose de las razones causales de despido referidas al 2020 pone de manifiesto que la figura del despido 'por acuerdo entre las partes' representa la solución mayoritaria a través de la incertidumbre económica, lo que pone de manifiesto la presión por conservar el empleo, pero también la aplicación desigual de la normativa laboral en la que los trabajadores pudieron llegar a sentirse forzados a aceptar acuerdos no favorables. Por su parte, los contratos emergentes no lograron compensar el volumen de los despidos ocurridos, lo que pone de manifiesto la insuficiencia de las medidas gubernamentales adoptadas frente a la magnitud de la crisis.

***Fuente:** Ministerio de Trabajo*

Concepto	Cantidad	Porcentaje (%)	Fuente
Desconocidos registrados totales	427.009	100	Ministerio de Trabajo
Por acuerdo de las partes	250.603	58,69	Ministerio de Trabajo
Por despido intempestivo	38.896	9.11	Ministerio de Trabajo
Por terminación en período de prueba	38.042	8.91	Ministerio de Trabajo
Por conclusión de obra, contrato o servicios.	37.902	8.88	Ministerio de Trabajo

Por causas legales en el contrato.	24.396	5.71	Ministerio de Trabajo
Por desahucio	8,049	1,88	Ministerio de Trabajo
Por caso fortuito o fuerza mayor	25.830	6.05	Ministerio de Trabajo
Otros	3.291	0,77	Ministerio de Trabajo
Contratos emergentes registrados	68.817	-	Ministerio de Trabajo

Tabla 2:

Impacto de la Pandemia en la Satisfacción Laboral: Seguridad, Estabilidad y Afiliación

La pandemia de COVID-19 impactó directamente la seguridad y estabilidad laboral en Quito y en todo el país. Los datos reflejan no solo la magnitud de la pérdida de empleos y la reducción de ingresos, sino también la fragilidad estructural del sistema de seguridad social y del mercado laboral ecuatoriano frente a una crisis de esta escalada. El análisis de los indicadores de satisfacción laboral permite identificar fallas específicas en la implementación y supervisión de las políticas laborales durante la pandemia. La pérdida de empleo (26%) en Quito revela un desequilibrio entre las medidas adoptadas para mitigar la crisis y la capacidad real del sistema laboral para proteger a los trabajadores. La reducción del 68% en salarios o jornadas laborales, además, refleja un debilitamiento en los mecanismos de control sobre el cumplimiento de derechos laborales mínimos. La desafiliación de la seguridad social (reducción del 8.6% en afiliaciones) evidencia una insuficiencia en las políticas de sostenimiento del sistema de seguridad social durante emergencias, lo que pone en riesgo no solo a los trabajadores actuales, sino también la estabilidad futura de este sistema. Muchos trabajadores reportaron haber sido despedidos sin recibir indemnizaciones adecuadas, lo que señala una falta de supervisión estatal sobre los procesos de terminación laboral. En los casos donde hubo reducción de jornadas laborales, los testimonios indican que las negociaciones fueron generalmente unilaterales, con poca o nula participación activa de los empleados en las decisiones. La desafiliación masiva subraya la ineficacia de las estrategias gubernamentales para

garantizar la continuidad de aportaciones al sistema de seguridad social. Esto dejó a millas de trabajadores sin acceso a beneficios como la atención médica o el seguro por desempleo, aumentando la precariedad laboral durante la crisis.

La caída del 58.3% en los contratos laborales indefinidos refleja la vulnerabilidad estructural del empleo formal en Ecuador. Esto, combinado con la falta de alternativas sostenibles, provocó que gran parte de la población laboral migrara al sector informal, que carece de cualquier tipo de protección social o laboral. Los datos reflejan un panorama alarmante en la satisfacción laboral durante la pandemia. La pérdida de empleos y la reducción de ingresos evidencian un mercado laboral que no pudo sostenerse frente a las presiones económicas. La caída en la afiliación a la seguridad social y la disminución de contratos laborales indefinidos subrayan la necesidad de políticas públicas más efectivas que protejan tanto a los trabajadores como a la estabilidad del sistema laboral en situaciones de crisis.

***Fuente:** Cámara de Comercio de Quito, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social y Ministerio de Trabajo*

Indicador	Porcentaje (%)	Detalles adicionales	Fuente
Pérdida de empleo en Quito	26	1 de cada 4 personas perdió su empleo	Cámara de Comercio de Quito
Reducción de salario o jornada laboral	68	2 de cada 3 personas afectadas	Cámara de Comercio de Quito
Desafiliación de la seguridad social	-8.6	Reducción de 269,478 afiliados	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Contratos laborales vigentes	-58,3	Caída significativa en contratos indefinidos	Ministerio de Trabajo

Tabla 3:

Terminaciones Laborales Registradas en el Ministerio de Trabajo por Causal (2020)

El predominio del acuerdo entre las partes (58,69%) como causal de terminación refleja cómo las empresas buscaron soluciones consensuadas para reducir costos

laborales. Sin embargo, este enfoque, aunque negociado, deja entrever posibles desigualdades en el poder de negociación entre trabajadores y empleados. El despido intempestivo, que representó el 9.11% de las terminaciones, está directamente relacionado con la falta de liquidez empresarial. Este indicador resalta el impacto de la contracción económica en la sostenibilidad de los negocios, especialmente en las pequeñas y medianas empresas.

Las terminaciones durante el período de prueba (8.91%) y por conclusión de contratos de obra o servicio (8.88%) indican que los trabajadores optaron por evitar compromisos laborales a largo plazo en un entorno de alta incertidumbre. Aunque el "acuerdo entre las partes" parece un mecanismo consensuado, varios testimonios de trabajadores indican que, en muchos casos, estos acuerdos se firmaron bajo presión, sin la asesoría adecuada ni el cumplimiento de las indemnizaciones legales. Esto evidencia la falta de supervisión estatal en el cumplimiento de los derechos laborales. La alta incidencia de despidos intempestivos demuestra que las empresas, especialmente en el sector privado, no pudieron garantizar la estabilidad laboral de sus empleados. Esto refleja una necesidad urgente de políticas más efectivas para apoyar a las empresas durante la crisis económica. Las terminaciones por causas legales en el contrato (5.71%) y los desahucios (1.88%) resaltan la falta de mecanismos de control para evitar el uso abusivo de estas causales. Los trabajadores reportaron, en algunos casos, el uso de causales inexistentes para justificar la terminación de sus contratos. Los datos presentados en la tabla reflejan cómo las empresas ecuatorianas reaccionaron ante la crisis sanitaria y económica de 2020. Aunque el 'acuerdo entre las partes' lidera como principal causal, muchos trabajadores reportaron falta de transparencia en estos acuerdos.

Fuente: Ministerio de Trabajo

Causal	Cantidad	Porcentaje (%)	Detalles adicionales
Por acuerdo de las partes	250.603	58,69	Principal mecanismo de ajuste en la pandemia
Por despido intempestivo	38.896	9.11	Relacionado con la falta de liquidez empresarial

Por terminación en período de prueba	38.042	8.91	
Por conclusión de obra, contrato o servicios.	37.902	8.88	
Por causas legales en el contrato.	24.396	5.71	
Por desahucio	8,049	1,88	
Por caso fortuito o fuerza mayor	25.830	6.05	Incluye desastres naturales y efectos de la pandemia.
Otros	3.291	0,77	

Tabla 4:

Análisis de Contratos Emergentes y Despidos Asociados en Ecuador (2020-2024)

Los contratos emergentes fueron introducidos como una medida temporal para enfrentar las consecuencias económicas de la pandemia de COVID-19. Su objetivo era proporcionar flexibilidad laboral para empresas y trabajadores, garantizando cierta estabilidad en un momento de incertidumbre. En 2020, se registraron 68.817 contratos emergentes. Esto evidencia una rápida adopción de esta modalidad como respuesta a la crisis. Uno de los objetivos específicos era evaluar cómo las medidas emergentes afectaron los derechos laborales. Los datos presentados en la tabla 4 muestran un aumento significativo en los contratos temporales, lo que refleja una mayor vulnerabilidad para los trabajadores frente a despidos intempestivos. El análisis cualitativo revela que muchos trabajadores aceptaron reducciones salariales y condiciones laborales desfavorables bajo amenaza de despido. Esto evidencia un desequilibrio de poder entre empleadores y empleados, exacerbado por la falta de supervisión estatal en la implementación de acuerdos bilaterales. Testimonios recopilados de trabajadores indican que muchos contratos emergentes incluyen cláusulas desfavorables o condiciones laborales inferiores a las que ofrecían contratos tradicionales.

Fuente: Ministerio de Trabajo

Año	Medidas Implementadas	Impacto en Contratos Laborales	Despidos Registrados
2020	Ley Humanitaria	Creación de contratos emergentes y reducción de jornadas laborales	598,506 despidos registrados
2021	Reformas a la Ley Humanitaria	Continuidad de contratos temporales	Incremento moderado
2022	Ajustes en el Código de Trabajo	Aumento en contratos temporales y teletrabajo	Despidos estabilizados
2023	Evaluación de la Ley Humanitaria	Revisión de cláusulas de estabilidad laboral	Datos en análisis
2024	Propuestas de nuevas reformas laborales	Fomento de empleo formal	Datos pendientes

Tabla 5:

Impacto del COVID-19 en la oferta laboral y su relación con la informalidad y desempleo (2020).

La contracción del empleo adecuado (-8 puntos) y la caída de los contratos indefinidos (-58,3%) revelan una insuficiencia en las políticas públicas para garantizar la estabilidad laboral durante la crisis.

A pesar de los contratos emergentes, no se logró un impacto positivo sostenible. Resaltar que aunque el desempleo disminuyó a finales de 2020 (5%), este dato no necesariamente indica recuperación, pues puede reflejar un aumento del empleo informal o la desmotivación para buscar empleo. Agregar testimonios cualitativos de personas afectadas, como trabajadores del sector manufacturero que perdieron estabilidad laboral o agricultores cuya producción no fue sostenida por medidas gubernamentales. Subrayar cómo la reducción de afiliados a la seguridad social evidencia carencias en el monitoreo y aplicación de leyes laborales. El año 2020 marcó un cambio significativo en la dinámica laboral de Ecuador. Los datos reflejan una contracción sin precedentes en el empleo adecuado, un aumento sustancial del desempleo y la profundización de brechas laborales en sectores vulnerables como la agricultura y la manufactura. La pandemia reveló

deficiencias estructurales en el mercado laboral ecuatoriano. La disminución en la afiliación a la seguridad social (-8.6%) y la contracción del empleo adecuado (-8 puntos porcentuales) sugiere que la crisis no solo provocó pérdida de empleos, sino que también agravó la informalidad y la precariedad laboral.

Indicador	Cambio (%)	Detalles adicionales	Fuente
Pérdida de afiliados a seguridad social	-8.6	269,478 personas desafiliadas entre 2019 y 2020	Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social
Contratación de empleo adecuada	-8 puntos	Pasó de 38,8% en 2019 a 30,8% en 2020	CENI
Aumento del desempleo	+9.2	Subió del 3,8% (2019) al 13% (junio 2020); reducción del 5% en diciembre	CENI
Reducción de contratos indefinidos	-58,3	Caída significativa comparada con 2019	Ministerio de Trabajo
Impacto en sectores vulnerables	Variable	Agricultura, manufactura y construcción representan el 23.32% del empleo formal (2019)	Ministerio de Trabajo

Tabla 6:

El análisis de satisfacción con los contratos emergentes durante la pandemia

Los beneficios sociales, como el acceso al seguro social y las bonificaciones legales, obtuvieron una puntuación de 3.8. Aunque algunos trabajadores tuvieron acceso a estos beneficios, la implementación no fue uniforme, dejando a muchos en condiciones desventajosas. La flexibilidad horaria fue mejor valorada, con una puntuación de 4.2, ya que permitió adaptarse a las necesidades tanto de los trabajadores como de los empleados durante la crisis. La adaptación a la crisis, considerada un aspecto fundamental, recibió la puntuación más alta con 4,5.

Esto demuestra que los contratos emergentes fueron efectivos en respuesta a las circunstancias excepcionales, evitando una mayor tasa de desempleo. Sin embargo, la percepción general sobre estos contratos, con una puntuación de 4.0, refleja un equilibrio

entre el reconocimiento de su utilidad y la insatisfacción con las condiciones laborales asociadas. Aunque los contratos emergentes cumplieron su objetivo de mitigar los efectos de la crisis, dejaron áreas de mejora evidentes, como la necesidad de garantizar condiciones salariales y beneficios sociales adecuados. Este análisis resalta la importancia de establecer mecanismos más sólidos que no solo responden a emergencias, sino que también promueven una mayor equidad laboral.

Aspectos evaluados	Descripción	Puntuación (sobre 5)	Comentarios
Condiciones salariales	Adecuación del salario a las necesidades económicas de los trabajadores.	3.5	Se percibieron salarios bajos en comparación con el costo de vida.
Estabilidad laboral	Seguridad percibida en la continuidad del empleo bajo estos contratos.	4.0	Contratos temporales que ofrecieron estabilidad limitada durante la pandemia.
Beneficios sociales	Inclusión de beneficios como seguro social, décimos y vacaciones.	3.8	Falta de acceso pleno a ciertos beneficios sociales en varios casos.
Flexibilidad horaria	Adaptación de horarios a las necesidades del trabajador y del empleador.	4.2	Flexibilidad percibida como un punto positivo por la mayoría de los encuestados.
Adaptación a la crisis	Capacidad del contrato para responder a las circunstancias excepcionales.	4.5	Solución efectiva para evitar despidos masivos durante la crisis.
Percepción general	Opinión global de los trabajadores sobre las condiciones laborales ofrecidas.	4.0	Opiniones mixtas: equilibrio entre la necesidad de empleo y condiciones laborales.

Discusión

El despido intempestivo durante la pandemia de COVID-19 en Ecuador evidencia serias falencias en la protección laboral, agravadas por el uso inadecuado de disposiciones legales como el “caso fortuito” y la “fuerza mayor” del artículo 169, numeral 6, del Código del Trabajo. Estas herramientas, diseñadas para escenarios excepcionales, fueron empleadas de forma abusiva por ciertos obstáculos para justificar despidos evitables. En provincias como Imbabura, numerosos trabajadores fueron despedidos y posteriormente recontratados con salarios reducidos y sin reconocimiento de antigüedad, lo que no solo afectó sus derechos laborales, sino que también incrementó la precarización del empleo. La investigación destaca cómo la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, aunque concebida para mitigar los impactos económicos de la pandemia, fue utilizada en algunos casos para realizar liquidaciones mínimas, generando graves perjuicios a los trabajadores y sus familias. Desde una perspectiva de derechos humanos, se puede argumentar que esta normativa falló en garantizar la dignidad laboral, un principio consagrado tanto en la Constitución de la República del Ecuador como en tratados internacionales como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Al priorizar la estabilidad financiera de las empresas sobre los derechos de los trabajadores, la Ley Humanitaria expuso a millas de familias a una mayor vulnerabilidad económica y social, contraviniendo el principio de progresividad en derechos laborales. Al comparar este contexto con experiencias internacionales, es evidente que algunos países lograron implementar medidas más efectivas. Por ejemplo, en Europa, varias naciones activaron esquemas de subsidios salariales para evitar despidos masivos, mientras que en Estados Unidos se proporcionarían ayudas directas a empleados mediante el Programa de Protección de Cheques de Pago (PPP). En contraste, la normativa ecuatoriana permitía una flexibilidad que, si bien favorecía la subsistencia de las empresas, debilitaba la seguridad laboral. Además, países como Chile y Colombia presentan mecanismos más robustos en sus legislaciones para garantizar indemnizaciones justas y evitar despidos arbitrarios, destacando la importancia de un equilibrio entre el respaldo a las empresas y la protección de los derechos de los trabajadores.

Conclusión

La investigación realizada sobre el despido intempestivo y sus efectos jurídicos en el sector privado de Manta durante el año 2022 permitió reflexionar de manera integral

sobre las implicaciones sociales y legales de las medidas adoptadas en contextos de crisis, particularmente aquellas contenidas en los artículos 19 y 20 de la Ley Humanitaria. Dichas disposiciones, implementadas durante la emergencia sanitaria por el COVID-19, tuvieron como objetivo principal proteger la sostenibilidad empresarial y laboral. Sin embargo, en la práctica, resultaron en una flexibilización laboral que vulneró derechos fundamentales garantizados por la Constitución de la República del Ecuador.

El análisis evidenció que la aplicación de estas normativas, si bien estaba justificada por la emergencia, propició condiciones que afectaron de manera desproporcionada a los trabajadores más vulnerables. Se observó un aumento en la precarización laboral, caracterizado por despidos injustificados, condiciones laborales desfavorables y una aceptación obligada de dichas condiciones debido al temor de perder el sustento económico. Estas situaciones crearon un ambiente de incertidumbre y deterioro de las relaciones laborales en un momento de alta fragilidad económica y social. El análisis jurídico realizado evidenció la contradicción entre los principios constitucionales, como el derecho al trabajo, y la implementación de medidas que priorizaron la flexibilidad empresarial. Este conflicto pone de manifiesto la necesidad de garantizar que la legislación laboral sea diseñada de manera que proteja los derechos fundamentales incluso en situaciones excepcionales. Asimismo, se destaca que un marco legal sólido no solo previene la vulneración de derechos, sino que también promueve la estabilidad social y económica, esenciales para una recuperación sostenible. En conclusión, esta investigación representó una experiencia enriquecedora tanto a nivel personal como profesional, permitiendo comprender a profundidad los efectos de las medidas tomadas durante la pandemia y su impacto en el ámbito laboral. Se reafirma la urgencia de reformar la normativa laboral para construir un sistema más equitativo y resiliente, donde los derechos laborales sean una prioridad en cualquier circunstancia. En adelante, se hace un llamado a los legisladores, empleadores y trabajadores a trabajar en conjunto para garantizar que las futuras normativas sean inclusivas, equilibradas y orientadas a proteger los derechos de todos los actores del sistema laboral.

Cronograma de Actividades

Actividad Planificada	Fecha	Descripción	% de cumplimiento
Definir el enfoque del artículo de investigación	10/07/2024	Especificar el tema del artículo científico.	Pudimos escoger el tema a elegir

Desarrollo del marco teórico	22/07/2024	Redactar el marco teórico del tema expuesto.	Realizamos el borrador completo del tema
Diseño del cuestionario para entrevistas	05/08/2024	Realizar el diseño del cuestionario para las entrevistas.	Actividad completada de manera exitosa
Recolección de datos y resultados	16/08/2024	Llevar a cabo entrevistas y encuestas a los participantes seleccionados.	Datos recolectados satisfactoriamente
Análisis de datos	10/08/2024	Realizar el análisis y contabilización de los datos recolectados.	Obtuvimos el resultado final del análisis
Desarrollo del marco metodológico	29/06/2024	Redactar el marco metodológico.	Borrador del marco metodológico realizado
Redacción de la problemática y justificación	14/09/2024	Incorporar de manera textual la problemática y justificación.	Borrador de la problemática y justificación
Redacción de Objetivos y Metodología	24/09/2024	Redactar los objetivos y la metodología del artículo.	Borrador completado
Conclusiones y revisión final	11/10/2024	Incorporar las conclusiones en el artículo científico.	Artículo científico redactado completamente
Revisión y edición del documento	10/11/2024	El docente a cargo revisará y realizará la edición final del artículo.	En proceso de revisión

Presupuesto

Concepto	Detalle	Cantidad	Costo Unitario	Costo total
----------	---------	----------	----------------	-------------

Impresión y copias	Impresión de borradores y copias finales	50 páginas	\$0.10	\$5.00
Materiales de oficina	Hojas, carpetas, lapiceros	1 set	\$10.00	\$10.00
Movilización	Transporte para entrevistas e investigaciones	4 viajes	\$5.00	\$20.00
Investigación	Acceso a bases de datos, bibliotecas, etc.	1 acceso	\$15.00	\$15.00
Gastos imprevistos	Margen para gastos adicionales	N/A	N/A	\$10.00
TOTAL				\$60

Referencias

1. Acosta, A. (2020). El coronavirus en los tiempos del Ecuador. *Análisis Carolina*, 1-19. doi:https://doi.org/10.33960/AC_23.2020
2. Adonys Gaspar, C. J. (2023). Obtenido de <https://repositorio.utmachala.edu.ec/handle/48000/21299>
3. Andújar, M. (2024, October 25). *Qué es Trabajar: Significado y evolución de este concepto*. Blog Oficinas Montiel. <https://www.oficinasmontiel.com/blog/que-es-trabajar-definicion/>
4. Asamblea-Nacional. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Quito: Biblioteca LEXIS. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-organica-apoyo-humanitario>
5. Cámara de Industrias y Producción. (04 de 05 de 2023). *El mercado laboral ecuatoriano enfrenta cuatro grandes brechas: género, edad, territorio y habilidades*. Cámara de Industrias y Producción. Obtenido de <https://www.cip.org.ec/2023/09/21/el-mercado-laboral-ecuatoriano-enfrenta-cuatro-grandes-brechas-genero-edad-territorio-y-habilidades/>

6. Cobeña, S. (2021). COVID-19 y mercado laboral ecuatoriano: impacto, esperanzas y oportunidades. *RECIMUNDO*, 60-74. doi:10.26820/recimundo/5.(Suple1).oct.2021.60-74
7. *Control concreto de constitucionalidad de la Disposición Interpretativa Única de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19.* (2021). <https://www.corteconstitucional.gob.ec/control-concreto-de-constitucionalidad-de-la-disposicion-interpretativa-unica-de-la-ley-organica-de-apoyo-h>.
8. Congreso Nacional del Ecuador. (2024). *Código del Trabajo*. Quito: Biblioteca LEXIS. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
9. Córdova Villegas, G. J. & UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA INDOAMÉRICA. (2023). TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR CASO FORTUITO o FUERZA MAYOR DURANTE LA PANDEMIA POR COVID 19 EN ECUADOR (D. G. D'Ambrocio Camacho, Ed.).
10. Díaz, L. J. P., & López, J. M. V. (2024). Garantías laborales en el contrato especial emergente en el Ecuador. *Poveda Díaz | Polo Del Conocimiento*. <https://doi.org/10.23857/pc.v9i8.7738>
11. Ecuador, A. N. (2020). *Ley Orgánica de Apoyo Humanitario*. Biblioteca LEXIS. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/ley-organica-apoyo-humanitario>
12. Ecuador., C. d. (14 de 07 de 2024). *Código del Trabajo*. Biblioteca LEXIS. Obtenido de <https://www.lexis.com.ec/biblioteca/codigo-trabajo>
13. ElComercio. (2020). *Sector privado podrá reducir hasta en un 50% la jornada laboral en Ecuador*. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/jornada-reduccion-fuerza-mayor-ley.html>
14. Gabriel Otero Trujillo, A. T. (2021). *Teletrabajo y pandemia en Ecuador*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
15. Género, C. N. (2020). *Aplicación de la modalidad de teletrabajo para el personal del CNIG*. Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG).
16. Giraldo, L. A. (2022). El concepto de trabajo: perspectiva histórica. *Secuencia* (112), 1-23. doi:<https://doi.org/10.18234/secuencia.v0i112.1827>
17. INEC. (23 de 09 de 2023). *Principales Resultados del Mercado Laboral*. Quito: Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Ecuador. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-abril-2023-2/>

18. Jean-Paul Zúñiga, J. A. (2023). Introducción al dossier “Trabajo, trabajadoras y trabajadores en España y Latinoamérica, siglos XVI-XIX: contribuciones para una historia social del trabajo urbano”. *Revista Latinoamericana de Trabajo y Trabajadores*, Vol. 6 (mayo- octubre), 1-11. doi: <https://doi.org/10.48038/revlatt.n6.74>
19. López-Soria, D. M.-S. (10 de 2022). *El contrato de trabajo especial emergente en Ecuador, ventajas y desventajas*. 593 Digital Publisher. doi:10.33386/593dp.2022.3-2.1161
20. López-Soria, D., Brito-Salazar, M., & Yudith. (2022). *El contrato de trabajo especial emergente en Ecuador, ventajas y desventajas*. 593 Digital Publisher CEIT. doi:10.33386/593dp.2022.3-2.1161
21. Piñas, L. F., Naranjo, B. D., & Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Scielo*, 1-22. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2690>
22. Piñas Piñas, L. F., Viteri Naranjo, B. D. C., & Álvarez Enríquez, G. F. (2021). El despido intempestivo y el derecho al trabajo en Ecuador en tiempo de COVID 19. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política Y Valores*. <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticaayvalores.com/>
23. Pisani, F. T. (2022). Pros y contras del teletrabajo en la salud física y mental de la población generaltrabajadora: una revisión narrativa exploratoria. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 147-161. doi:<https://dx.doi.org/10.12961/apr1.2022.25.02.07>
24. PresidenciaEcuador. (09 de 2020). *Registro Oficial Suplemento 303*. Quito. Obtenido de <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/13494>
25. Trabajo, O. I. (2022). Análisis de la afectación de la pandemia de la COVID-19 en el riesgo de informalidad laboral y pobreza en el Ecuador. Obtenido de file:///C:/Users/User/Downloads/wcms_839454.pdf