



Pontificia Universidad
Católica del Ecuador

SEDE
ESMERALDAS

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

INFORME DE INVESTIGACIÓN
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE MAGÍSTER EN
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TEMA:

IMPACTO DEL COVID-19 EN LAS CONTRATACIONES DE
LOS TRABAJADORES EN ECUADOR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: ADMINISTRACIÓN
EFICIENTE DE LAS ORGANIZACIONES PARA LA
COMPETITIVIDAD SOSTENIBLE LOCAL Y GLOBAL

AUTORA:

DANIELA ANDREINA HOLGUÍN ALVARADO

ASESORA:

MGT. ALEXANDRA BAUTISTA SEGOVIA

2022

TRIBUNAL DE GRADUACIÓN

Trabajo de tesis autorizado luego haber seguido todos los parámetros exigidos por el reglamento de Posgrado por la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeradas PUCESE previo la obtención del título de Magister en Gestión de Talento Humano.

**MGT. ALEXANDRA MARIBEL BAUTISTA SEGOVIA/
DIRECTORA DE TESIS**

**MGT. MARÍA DE LOURDES SOLÍS MURILLO/
LECTORA 1**

**MGT. DARÍO CEDEÑO BARREZUETA/
LECTOR 2**

**MGT. YANINA BASURTO ROA/
COORDINADORA DE POSGRADO**

**MGT. DAVID PUENTE HOLGUÍN/
DIRECTOR DE POSGRADO**

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo, Daniela Andreina Holguín Alvarado, portador de la cedula de identificación número 1313320861, expreso que los resultados obtenidos en la presente investigación que muestro como trabajo de tesis, previamente a la obtención de Magister en Gestión de Talento Humano, es totalmente única, autenticidad y personal.

En integridad expreso que el contenido de esta investigación, son exclusivo compromiso legal y académico.

Daniela Holguín Alvarado

CI. 1313320861

CERTIFICACIÓN

Yo, Mgt. ALEXANDRA MARIBEL BAUTISTA SEGOVIA, certifico que el informe final de investigación titulado “IMPACTO DEL COVID-19 EN LAS CONTRATACIONES DE LOS TRABAJADORES EN ECUADOR”, guarda las características de originalidad, autenticidad académica, presentaciones exigibles y además se han incorporado las sugerencias del Tribunal.

MGT. ALEXANDRA MARIBEL BAUTISTA SEGOVIA
ASESORA

DEDICATORIA

A nuestro Padre Celestial por su inmensa bondad, sabiduría, guía, que me permitió alcanzar unos de mis objetivos propuestos, sin él no lo hubiese alcanzado.

A mis Padres por brindarme nuevamente la oportunidad de seguir preparándome como profesional, por su confianza, paciencia y apoyo absoluto estando siempre presente en mis victorias y derrotas.

A mis hermanos por apoyarme totalmente y estar presente acompañándome, guiándome y celebrando mis éxitos

Daniela Andreina Holguín Alvarado

AGRADECIMIENTO

Agradezco a los docentes de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas, por brindar sus conocimientos y ayudarme con mi formación profesional.

A mis hermanas por orientarme y ser parte de mi formación profesional, por su apoyo absoluto.

De igual manera mi Docente Mgt. Roxana Benites por el acompañamiento, apoyo en el desarrollo de mi proyecto de tesis.

A mi asesora Mgt. Alexandra Bautista por su paciencia y apoyo en el desarrollo de la tesis.

Daniela Andreina Holguín Alvarado

IMPACTO DEL COVID-19 EN LAS CONTRATACIONES DE LOS TRABAJADORES EN ECUADOR

Resumen

La presente investigación analizó el impacto del COVID-19 en las contrataciones de los trabajadores en Ecuador; utilizando una metodología basada en un estudio documental, con enfoque cualitativo y un alcance de tipo descriptivo permitiendo recabar información en la web sobre las variables de estudio, utilizando la técnica documental y la observación se tomó una muestra de 20 fuentes principales que fueron analizadas. Entre los resultados más relevantes se encuentran la conceptualización del contrato a plazo fijo, sus ventajas y desventajas; y lo que implicó su eliminación de la legislación ecuatoriana en abril del 2015, así también se realizó una descripción de las nuevas modalidades contractuales que se introdujeron en el sistema laboral ecuatoriano a raíz de la publicación de la ley de apoyo humanitario como parte de las acciones para combatir los efectos negativos de la pandemia por COVID-19; así también se detalló los principales resultados respecto a empleo, subempleo y desempleo dentro de la ENEMDU. Con los resultados obtenidos se concluyó que la modalidad de contrato indefinido como modalidad más utilizada en el Ecuador, pretende garantizar la estabilidad laboral; sin embargo, el uso del contrato a plazo fijo es un medio para oxigenar los niveles de economía afectada en medianas y pequeñas empresas mientras dure la pandemia, a fin de asegurar plazas de trabajo hasta que se estabilicen las condiciones para el desarrollo empresarial.

Palabras claves: Contrataciones, Impacto COVID-19, contrato a plazo fijo, contrato especial emergente.

ABSTRACT

This research analyzed the impact of COVID-19 on the hiring of workers in Ecuador; using a methodology based on a documentary study, with a qualitative approach and a descriptive scope allowing information to be collected on the web about the study variables, using the documentary technique and observation, a sample of 20 main sources was taken and analyzed. Among the most relevant results are the conceptualization of the fixed-term contract, its advantages and disadvantages; and what its elimination from Ecuadorian legislation in April 2015 implied, as well as a description of the new contractual modalities that were introduced in the system. Ecuadorian labor as a result of the publication of the humanitarian support law as part of the actions to combat the negative effects of the COVID-19 pandemic; thus, the main results regarding employment, underemployment and unemployment within the ENEMDU were also detailed. With the results obtained, it was concluded that the indefinite contract modality as the most used modality in Ecuador, aims to guarantee job stability; however, the use of the fixed-term contract is a means to oxygenate the affected economy levels in medium and small companies for the duration of the pandemic in order to ensure jobs until the conditions for business development stabilize.

Keywords: Hiring, COVID-19 impact, fixed-term contract, special emerging contract.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN	9
Presentación del tema de investigación	9
Planteamiento del problema.....	10
Justificación	11
Objetivos.....	12
MARCO TEÓRICO.....	13
1.1 Fundamentación teórico-conceptual.....	13
1.2 Antecedentes	21
1.3 Fundamentación legal.....	23
METODOLOGÍA.....	27
2.1 Tipo de estudio	27
2.2 Definición conceptual y operacionalización de las variables	29
2.3 Población y muestra.....	30
2.4 Técnicas e instrumentos.....	31
2.5 Análisis de datos.....	32
RESULTADOS	33
3.1 Definición del contrato a plazo fijo	33
3.2 Definición de tipos de contrato	38
3.3 Datos relevantes de la encuesta de empleo, desempleo y subempleo del INEC.....	43
DISCUSIÓN.....	45
CONCLUSIONES	50
RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	52

INTRODUCCIÓN

Presentación del tema de investigación

La aparición del SARS- COV2 a finales del año 2019 causó una de las más grandes pandemias de los últimos cien años, una situación incontrolable que ha provocado una crisis sanitaria que ha dejado pérdidas tanto humanas como económicas, ocasionando devastación en países desarrollados y subdesarrollados, entre ellos Ecuador (Organización Mundial de la Salud, 2020).

La pandemia ha causado muchos cambios en el ámbito empresarial, especialmente con el trabajo del capital humano; la evolución inesperada en los últimos años ha tenido cambios como el teletrabajo, reuniones virtuales, entrevistas laborales online, capacitaciones a distancia, entre otras; además ha influido en la adaptación de nuevas normas, obligando que las empresas den un cambio drástico y adaptándose rápidamente al nuevo contexto; el talento humano por su parte tiene un papel primordial en el fortalecimiento de las organizaciones, contar con alternativas novedosas e innovadoras con el propósito de supervivencia de las empresas (Hernández, 2020).

Por otro lado, la pandemia ha ocasionado una desaceleración de la economía en las empresas, las ventas cayeron provocando repercusiones financieras con pérdidas irreparables, algunas micro y pequeñas empresas tuvieron que dar por terminados sus servicios y otras recortar sus nóminas. Según la Organización Internacional del Trabajo (2020) algunas entidades implementaron un plan de prolongación para no cerrar sus actividades. Sin embargo, conforme lo señala Vargas (2020) el empleo disminuyó en 8,8% de las horas de trabajo.

La situación no es diferente para Ecuador, la crisis del COVID-19 supone una amenaza destacable para el empleo tanto en términos de reducción de la cantidad de plazas como el deterioro de su calidad, puesto que muchas empresas han reducido sus nóminas ante la paralización o las disminución de actividades y en otros casos los trabajadores no han podido desempeñar labores debido a las medidas de confinamiento en especial quienes desarrollan labores que no se pueden desenvolver mediante la modalidad de teletrabajo (OCDE, 2020).

Así también, el impacto total de la crisis respecto al empleo aún es altamente incierto para Ecuador, algunas estimaciones indican que el empleo formal podría caer entre 4.3% y 14.4% y dependerán de la duración de la crisis y la respuesta que los organismos estatales frente a ella (OCDE, 2020). Sin embargo, ya existen resultados de la pandemia en el ámbito laboral que se relacionan a debilidades estructurales del mercado laboral ecuatoriano, de este modo, en medida en que el impacto de la crisis genere despidos, reducción de horarios o deterioro de condiciones laborales es previsible el aumento del desempleo, empleo y otras categorías del empleo no deseado.

Planteamiento del problema

La crisis sanitaria ha afectado sin dudar a la economía y la salud mental de las personas, estudios revelan que las personas con alto niveles de ansiedad tienden a ser depresivos y con altos niveles de estrés mental (Vargas, 2020). Por otro lado, la crisis mundial ha presentado dos aristas muy marcadas respecto a la gestión del Talento Humano; por una parte, la pérdida de empleos a un ritmo acelerado y por otro lado, mantener motivado a los trabajadores para asegurar el máximo de eficiencia; para ello las empresas debieron ajustarse a las normativas nacionales que se implementaron a partir de la crisis, en el caso de Ecuador, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario; estas premisas conllevaron a las organizaciones a rediseñar políticas e implementar procedimientos que aseguren grupos de trabajo articulados en un ambiente de trabajo remoto.

La crisis económica ocurrida durante el año 2020 como consecuencia directa de la pandemia COVID-19 agravó el problema que ya experimentaba el mercado laboral con la falta de plazas de empleo por el desplome drástico de las condiciones laborales desde el año 2015, donde Ecuador sufrió un impacto con la caída del empleo y el aumento del empleo no adecuado (Cabezas, 2020). Este impacto se debe a las modificaciones que se generaron posterior a que el Fondo Monetario Internacional en el año 2014 recomendará al estado ecuatoriano realizar reformas estructurales profundas en materia laboral con la finalidad de reducir costos de contratación y por consiguiente se otorgó al Ministerio de Trabajo la potestad de la creación y aplicación de nuevas formas contractuales.

Así mismo, la pandemia originó el cierre de puertas en varias empresas y puso a prueba la adaptabilidad de ordenamientos jurídicos en áreas como el derecho del trabajo que por la complejidad de la situación de la pandemia ha generado la necesidad de evaluar la efectividad de los instrumentos contractuales del sistema laboral del Ecuador, dando paso a la implementación de cuerpos legales que buscan reestructurar los procesos productivos asegurando el empleo y la estabilidad laboral.

A pesar de los cambios originados por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario muchas organizaciones se adaptaron a las actividades telemáticas, cambios en las jornadas laborales y tipos de contratos. Por otra parte, las organizaciones micro y pequeñas presentaron disminución de ingresos que limitaron la contratación de trabajadores y el aumento de despidos por la falta de liquidez.

La implementación de una nueva cultura laboral sigue causando cambios drásticos en las plazas laborales obligando al talento humano a adaptarse a nuevas formas de trabajo; por ello es interesante entender los cambios de las contrataciones de los trabajadores en el Ecuador y tasa de empleo y desempleo dentro del contexto de la pandemia; por lo que es importante conocer el impacto del COVID-19 en las contrataciones de los trabajadores en Ecuador.

Justificación

La crisis por el COVID-19 ha conllevado a visualizar a la gestión del talento humano desde otras perspectivas, puesto que hasta antes del mes de marzo de 2020 en Ecuador era comprendida como actividad de índole administrativa; sin embargo, ahora es vista como una actividad estratégica de valor para las organizaciones que incluye el desarrollo del talento humano.

La presente investigación aportó con información respecto a los impactos en el ámbito laboral que ha generado la pandemia por el COVID-19 en las contrataciones de los trabajadores ecuatorianos, considerando que la fuerza laboral cumple un papel primordial en el fortalecimiento de las organizaciones. Así mismo, resalta la importancia de efectuar análisis

exhaustivos sobre disposiciones y actos del poder estatal que influyen en el ámbito laboral y que generan impactos directos en los derechos y logros laborales tomando en cuenta que los derechos de los trabajadores son irrenunciables.

Este estudio favorece a las investigaciones científicas dentro del programa del Talento Humano de la PUCESE, contiene información actualizada que el investigador expresa mediante la línea de talento humano. Existen divulgaciones científicas del tema, por lo tanto, este trabajo reforzará las investigaciones referentes al COVID-19. Asimismo, se usará como estudio previo para otras investigaciones relacionadas a la actual.

Objetivos

Objetivo General

Analizar el impacto del COVID-19 en las contrataciones de los trabajadores en Ecuador durante el periodo de pandemia 2020 y 2021.

Objetivos Específicos

- Describir los contratos de plazo fijo en el Código de Trabajo.
- Definir los tipos de contratos en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.
- Exponer los índices de empleo, desempleo y subempleo de acuerdo con la encuesta nacional del INEC.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1 Fundamentación teórico-conceptual

1.1.1 Contextualización de la Pandemia por COVID-19

Desde la aparición del virus de COVID-19 que afectó a todos los países del mundo y generó una de las crisis sanitarias más grandes en los últimos 100 años, las actividades cotidianas y su normalidad se vieron afectadas; el uso de plataformas como medios de comunicación, las reuniones sociales a través de video llamadas y desarrollar labores desde la comodidad de los hogares, fueron algunos de los cambios a los que se vieron obligados a adaptarse los ciudadanos de todas partes del mundo como medida de contención y reducción de riesgos ante los contagios por el virus. Por otro lado, la crisis que generó un suceso médico a nivel mundial denominado pandemia ha producido grandes declives en la economía, el aumento global de los niveles de desempleo, la desigualdad social y la parálisis de sectores comerciales y de servicio.

Para Pulido (2020) una pandemia es una enfermedad infecciosa que se propaga a través fronteras, países y que a nivel mundial ha causado unos de los peores desastres humanitarios resaltando el número de casos inesperados; consideración que concuerda con Mourao (2021) que establece que esta situación es una propagación mundial que ha alcanzado números inesperados de contagiados y fallecidos.

Estas situaciones sanitarias se dividen en fases que generan conmoción y caos a nivel internacional o como lo señala Rausch (2021) la pandemia es una alarma sanitaria por el brote de la enfermedad afectando a más de un continente y la celeridad de contagios de persona a persona generan desequilibrios que puede afectar sociedades enteras. Por su parte Spohr (2021) enfatizó que la pandemia se caracterizó por atacar a las personas más vulnerables de una ciudad, región o pueblo, induciendo al desequilibrio en los países desarrollado y subdesarrollado causado pérdidas irreparables afectando.

Por lo detallado se puede manifestar que la pandemia ha causado un giro a nivel mundial, una enfermedad silenciosa que ataca a los individuos más vulnerables dejando pérdidas humanas irreparables todo producto de un virus desconocido.

1.1.2 COVID-19

En la ciudad de Wuhan China a fines del 2019 apareció un virus que en la actualidad se conoce como COVID-19, originando un problema mundial y que puso en alerta a gran cantidad de países por su rápida propagación y variación de síntomas entre los contagiados; para Arroyo (2020):

Solo unos meses tardó la Organización Mundial de la Salud en declararlo pandemia, emitiendo medidas restrictivas que obligaron a varios estados del mundo a suspender actividades y exigiendo cerrar empresas, aeropuertos, escuelas y cualquier otra labor que exigiera aglomeraciones con el propósito de bajar la tasa de infectados; de esta manera nacieron los confinamientos con el fin de parar la pandemia a fin de evitar más pérdidas humanas cada segundo.

Mientras que para Ramírez y Jiménez (2020) el COVID-19 no solo ha cobrado un alto costo en vidas humanas, también ha generado el cierre de empresas al declararse en quiebra provocando un desequilibrio en la economía a nivel mundial así también el desempleo a los trabajadores.

Por su parte, Esteves (2020) manifiesta que:

El impacto del COVID-19 causó una crisis de desempleo en Ecuador conforme lo reportan las estadísticas de la encuesta nacional de empleo, desempleo y subempleo; la inflación de los números se fundamenta en el tiempo de aislamiento dispuesto por el Comité de Operaciones de Emergencias (COE) Nacional a través de la modalidad de semaforización. Las personas bajo régimen de contratos ocasionales fueron los principales afectados debido a las diferentes modificaciones en el ámbito laboral para paliar los efectos adversos de la crisis. (p.39)

De esta manera se puede concluir que el COVID-19 es un virus que generó una crisis que desestabilizó varias organizaciones al mismo tiempo que a sus trabajadores. Los efectos

negativos de la pandemia han originado que la necesidad de emprender gestiones que mejoren la administración del Talento Humano.

1.1.3 Talento Humano

Se puede definir como Talento Humano al grupo de colaboradores que trabajan en las organizaciones e incrementan la productividad obteniendo el éxito como empresa (Macias, Ruiz & Valdiviezo, 2020). Dicho de otro modo, son participantes potenciales en el desarrollo empresarial que se acoplan a diversos cambios con el objetivo de alcanzar resultados medibles.

Por su parte, Candelo (2020) estableció que el talento humano es la capacidad productiva que tiene cada colaborador que incluyen sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes entre otros, de esta manera se crea competitividad en la organización mediante personal calificado.

Conforme lo detallado, el talento humano es la fuerza humana que se compone de diferentes individuos desarrollando diversas destrezas y habilidades en las diferentes áreas con el fin de alcanzar los objetivos planteados en la organización; es decir, que influye positivamente en la producción y desarrollo de esta.

Actualmente se está viviendo una crisis a nivel mundial donde el talento humano es el que soporta este cambio extremo adaptándose a diferente forma de trabajar en las organizaciones, por ende, Vargas (2020) concibe a la gestión de talento humano como el factor clave para el éxito o fracaso organizacional.

Por otra parte, Rondón (2017) considera que

La gestión de Talento Humano está encargada del manejo del recurso humano de una empresa, enfocándose en el reclutamiento, selección y retención de las personas es importante saber con qué habilidades y destrezas cuenta la persona con la finalidad de estar consiente en que área se desenvolverá mejor. (p.11)

De igual manera otros autores consideran que:

La gerencia del talento humano es la base de la organización es la que dirige, organiza y controla al personal, se está viviendo una crisis a nivel mundial en donde el personal es guiado por las autoridades para realizar sus actividades. En esta época la gerencia aplica el incentivo y reconocimiento a los empleadores es una técnica que conlleva a comprometerse más y hacerle saber que ellos son parte fundamental de la empresa. (Quevedo et al. 2021)

Por su parte la gerencia del talento humano tiene más protagonismo en la toma de decisiones para sus colaboradores, es el encargado de crear un ambiente de trabajo sano y confiable con el principio de enfrentarse a nuevos retos siendo aún más competitivo o como lo señalara Parra y Jiménez (2021) también mide el rendimiento de cada empleado para saber cómo se desenvuelven a los diferentes escenarios.

Dentro de los procesos de gerencia de Talento Humano el jefe inmediato ayuda a las organizaciones a controlar, coordinar y dirigir las actividades programando y ejecutando cada una de ellas y así alcanzar el éxito o como lo señala Balsa (2018) es la persona que conoce las misión, visión y metas planteada por la empresa, también desarrolla un vínculo con el talento humano apoyo en un momento determinado.

La afirmación de Balsa concuerda con la definición dada por Parra (2020) que define que el líder conoce las personas que componen la empresa mostrando un apoyo y consideración que lleva a distinguir un trato más equitativo y a fomentar la confianza con los empleados; por ello se considera que el jefe inmediato es aquella persona que se conecta con los empleados explicándole las nuevas formas de trabajar cuando se implementan estrategias, reformas y cambios gozando de una buena comunicación entre las partes con el fin contar con un buen rumbo de la organización y cómo se espera alcanzar las propuestas presentada.

Entre las muchas cualidades de un jefe, una primordial es el carisma puesto que esta le permitirá dentro de la empresa mantener buenas relaciones con el personal, desarrollar una buena comunicación y transmitir confianza.

A más de buenos líderes las empresas requieren de constante innovación, por ello Castillo y Jojoa (2020) discurren en que la pandemia ha permitido que las empresas y el talento humano

generen nuevos conocimientos mediante la innovación desarrollando capacidades como parte esencial para manejar una empresa y la supervivencia de esta.

1.1.4 Empleo

Los individuos con trabajo son todas aquellas personas que tienen edad para trabajar, se enfocan en alguna actividad para producir bienes o proporcionar su servicio, con el propósito de generar una retribución (INEC, 2021).

Todos los individuos tienen derecho a una ocupación, en el cual realizan las diferentes actividades de acuerdo con su especialización, aplicando sus conocimientos, habilidades y destrezas. El empleador y trabajador deja plasmando en documentos sus obligaciones y deberes que debe desempeñar de acuerdo con su tiempo, con el propósito de ser remunerado debidamente. Donde se evidencia el porcentaje de individuos que cuentan con un trabajo de manera nacional. Es una forma de generar ingreso para cubrir las necesidades básicas, personales y hogar.

Se catalogan en esta clase:

- a) Los individuos que trabajan en un puesto determinado, han trabajado por un corto tiempo también.
- b) Todas las personas que cuentan con un empleo (sin trabajar) por la falta de puesto o ausencia temporal o disposiciones tales como trabajo en turnos, horarios de flexibilidad y licencia compensatoria por horas extraordinarios (OIT, 2013).

Por otro lado, se define al empleo adecuado/pleno como en una situación laboral en la cual los individuos cubren sus necesidades mínimas. Generalmente, son personas que cumplen con un horario establecido trabajando igual o mayor de 40 horas, percibiendo ingresos laborales mensuales al salario básico o menor que el mismo, independiente de la forma de trabajar horas extras. Asimismo formando parte de las categorías de los individuos ocupados reciben ingresos laborales de igual o superiores del salario mínimo estas personas trabajan menos de 40 horas, pero no cuentan con la disposición de laborar horas adicionales

1.1.5 Subempleo

Se consideran subempleadas a las personas que cuentan con trabajo por una porción menor a la jornada legal y se evidencia que su remuneración es inferior al salario mínimo, careciendo de ingresos que les permitan cubrir sus necesidades básicas; además, se observa que los individuos tienen la pretensión de trabajar hasta horas adicionales para incrementar su remuneración (INEC, 2021).

En este grupo los individuos se dedican a cualquier actividad con el fin de generar un ingreso para sobrevivir, aquí las personas no ejercen su especialización ni sus destrezas potenciales; no generan un sueldo o salario digno para cubrir las necesidades a diario. El subempleo se subdivide en:

Subempleo por escasez de tiempo de trabajo. - Los individuos que cuentan con un trabajo mantienen una jornada inferior a 40 horas y se evidencia que están disponibles para realizar horas adicionales.

Subempleo por insuficiencia de ingresos. – todos los individuos con trabajo, durante el periodo semanal adquieren un ingreso por debajo al salario mínimo, su capacidad de laborar es menor o mayor de 40 horas y se hallan dispuesto a trabajar horas adicionales.

1.1.6 Desempleo

Este grupo lo conforman los individuos de más de quince años, en la etapa de referencia, muestran a la vez los siguientes tipos:

- a. No contaron con trabajo
- b. Contaban con disponibilidad de tiempo para laborar

- c. Investigaron puestos de trabajo o buscaron actividades para obtener una ocupación o plantear un negocio durante los cuatros semanas.

En la tercera perspectiva se distribuye según el ejemplar de desempleo, se concreta a continuación:

Desempleo abierto. – Individuos sin trabajo en la semana que paso, averiguaron en donde trabajar, realizaron gestiones para obtener empleo o identificar la necesidad para crear un negocio en cuatros semanas pasadas en búsqueda de un empleo.

Desempleo oculto. – Lo conforman los individuos que no cuentan con un trabajo y que no tramitaron actividades concretas para lograr un empleo o crear algún negocio, por algunos inconvenientes como: cuentan con un empleo ocasional, tienen la posibilidad de trabajar rápidamente, realizaron gestiones y esperan respuestas en organizaciones o negocio propio, gestiones donde esperan una respuesta de un empleador; estos individuos están esperando el tiempo de cosecha o época de empleo.

Mediante estos parámetros se busca identificar el porcentaje de desempleo que se está dando en una ciudad, provincia o país. En resumen, los desempleados son personas que no están ejerciendo ninguna labor y no generan ingresos para cubrir sus necesidades básicas, el desempleo también es provocado por una suma de parámetros, reducción de sueldo, recorte de personal, baja demanda de un bien o servicio, cierre de locales, explotación del personal (Cedillo & Campuzano, 2019).

1.1.7 Contrataciones de trabajadores

La contratación es la etapa en la cual una organización decide incorporar a una persona a su distributivo cumpliendo funciones bajo un contrato laboral, este debe estar legalizado acorde a los procedimientos legales moderno y quede en constancia en el Ministerio de Trabajo o como lo establece Torrico (2007) la contratación de personal debe ser considerada como una transacción mercantil en donde se producen acuerdos asignando recursos.

Las empresas desarrollan planes de gestión de personal que les permitan desarrollar sus actividades y permanecer en el mercado, por lo general la contratación de personal es una

preocupación constante para la administración sobre todo para las microempresas y más aún con fenómenos ajenos a la organización; estos planes se formalizan con un instrumento denominado contrato de trabajo que de acuerdo con Alvarado (2015) son normas que regulan la relación laboral, en él se destaca el derecho y las leyes laborales.

Cada Estado establece una normativa que regula la relación entre patronos y empleados conforme al tipo de contratos, por ello es importante conocer como se encuentran divididos los convenios de trabajos en la legislación ecuatoriana.

1.1.8 Clasificación de los contratos de trabajo

Los contratos de trabajo pueden dividirse en 5 categorías distintas, Hola las mismas que se definen a continuación:

Contrato por tiempo fijo: Conforme lo establece Alvarado (2015) son contratos de un año donde el empleador tiene la obligación de notificar la terminación de este con tiempo de anticipación, pudiendo ser renovado por un período similar si así lo determina la normativa laboral de cada país. para el caso de Ecuador hasta el año 2015 si este tipo de contratos superaban los 2 años se convertían en indefinido.

Contrato por tiempo indefinido: Las condiciones de este tipo de convenio laboral incluyen el no establecer un tiempo definido para su culminación; o como lo definiera Alvarado (2015) este instrumento se puede dar por terminado previo a ser calificado por el inspector del trabajo evidenciando faltas del trabajador que justifican una cesación.

Contrato eventual: Este contrato ayuda a cubrir las exigencias del empleador para cubrir una plaza de empleo por un cierto tiempo ya sea por vacaciones, licencia por enfermedad, maternidad o incremento de trabajo en la organización, así mismo su contratación no excederá de 180 días en un año.

Contrato ocasional: Este contrato se da para satisfacer las necesidades de la organización sabiendo que no goza de una estabilidad laboral y se puede dar por terminado en cualquier momento, para Robayo y Álvarez (2014) es una forma de contratación muy común en Ecuador para evitar beneficios que por derecho se establecen a favor del trabajador en las normas laborales

Contrato de temporada: Es un instrumento donde las partes involucradas tanto el empleador y el empleado llegan a un acuerdo por escrito este contrato goza de estabilidad laboral, realizando actividades determinadas en temporadas del año (Alvarado, 2015).

1.2 Antecedentes

Una vez efectuada la revisión teórica en la que se fundamentó la investigación, es necesario presentar los antecedentes bibliográficos que abarcan el estado del arte en relación con el tema de estudio.

Dentro de los estudios que se encuentran disponibles para su revisión y apoyo a investigaciones relacionadas al tema desarrollado se encuentra el trabajo realizado por Arévalo, Reascos y Pérez (2021) quienes desarrollaron un estudio titulado Impacto del COVID-19 en el empleo en la ciudad de Quito, la investigación tuvo como objetivo conocer cómo impactó la pandemia COVID-19 en el empleo y la perspectiva a futuro de la ciudad de Quito; utilizaron una metodología cuantitativa y cualitativa, con un enfoque empírico y descriptivo. Para la obtención de resultados ejecutaron la técnica de la encuesta con una muestra de 50 personas que laboran en la ciudad de Quito. Los resultados mostraron que el 36% de la muestra está representada por mujeres que perdieron sus trabajos y no les cancelaron sus beneficios, estas separaciones laborales fueron causadas por la pandemia COVID-19, mientras que el 32% de la muestra está representada por los hombres con un empleo como servidores públicos fueron despedidos sin oportunidad de reingresar, cancelándoles sus beneficios otorgados por la ley. Por otro lado 30% de las personas que no perdieron sus empleos manifestaron que hubo un incremento de carga laboral con el mismo sueldo sin remuneración alguna causando estrés en los empleados. Esta La investigación llegó a concluir que, la pérdida de empleo en la ciudad de Quito afectó especialmente a las mujeres y ha causado un exceso laboral, perjudicando los beneficios de las personas que prestan sus servicios en las organizaciones. Al vivir este impacto por el COVID-19 el desempleo en la ciudad de Quito está induciendo que las familias emprendan con el fin de contar con un ingreso para su hogar. Por último, las organizaciones deberán llevar a cabo

actividades que reduzca el estrés y la sobrecarga de actividades al personal, tomando en cuenta que en la actualidad ejercen sus actividades diarias virtualmente.

Becerra, Valencia y Revelo (2021) desarrollaron un análisis del desempeño durante la pandemia COVID-19 y el impacto en diferentes sectores económicos del Ecuador, utilizando varios indicadores a través de fuentes sobre el desempleo en sectores económicos del país. un dato relevante, indica que la falta de empleo y la caída drástica del mercado laboral ya se experimentaba desde antes de la pandemia. El presente trabajo analizó los indicadores de desempleo frente a los sectores económico del Ecuador. Utilizaron una investigación cualitativa mediante una revisión bibliográfica sistematizada donde se analizaron 45 artículos publicados y se crearon cuatro figuras sobre datos estadísticos del desempleo, lo que llegó a demostrar que el índice de desempleo en el Ecuador desde el año 2015 durante la pandemia 2020 afectó mayormente el sector del transporte, alojamiento y servicios de alimentación. Se evidenció en sus resultados que de cada diez ecuatorianos dos tiene empleo pleno mientras que perdidas de trabajo son mayores.

En el estudio de Cabezas (2020), denominado cómo El COVID-19 y el derecho: sintomatología de un modelo en emergencia, realiza una crítica sobre los modelos laborales durante y después del confinamiento. Efectúa un análisis para la eliminación del contrato de plazo fijo, la tercerización laboral, y el contrato por horas e indica que con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se configuran las nuevas condiciones para el contrato de trabajo a plazo fijo y la reducción de la jornada de trabajo; concluye que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH) otorga la autorización para celebrar convenios para modificar aspectos económicos de la relación laboral configurando nuevas condiciones que permitan la subsistencia del contrato de trabajo.

Esteves (2020) desarrolló un estudio sobre el impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador con el objetivo de identificar el impacto que causó el COVID-19 en el mercado de trabajo, tomando datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENENMU) se puede identificar la caída de empleo debido al confinamiento obligatorio que se dio alrededor de marzo y junio de 2020. Se concluye que existió un fuerte incremento de desempleo en Ecuador y las personas afectadas fueron en gran parte del género femenino en especial aquellas que realizaban las labores domésticas.

Sarango y Vivanco (2018) desarrollaron un estudio denominado el despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos, necesidad de reformulación; esta investigación tuvo el objetivo de analizar la normativa sobre el sistema de libre despido en la legislación ecuatoriana, utilizaron el método analítico y entre sus resultados destacaron la comparativa de lo establecido en las legislaciones de Argentina, Perú y Venezuela respecto a los derechos de los trabajadores y en el caso de Ecuador se resalta la condición de terminación de contratos de trabajo entre las que se encuentra la finalización por acuerdo de las partes, en la que se establece que por esta causal se deja sin efecto los plazos fijos y ciertas obligaciones del acuerdo; con estos resultados concluyen que la figura de despido afecta derechos fundamentales de los trabajadores y la existencia de transgresión de derechos constitucionales.

1.3 Fundamentación legal

Posterior a la revisión de los antecedentes de estudio fue necesario enmarcar la investigación en un ámbito normativo que permita tener un acercamiento a los cuerpos legales que rigen las principales características del tema investigado.

1.3.1 Constitución de la República de Ecuador

La carta magna promulgada desde el año 2008 en su artículo 35 determina que el empleo es un derecho y un compromiso mutuo de todos los ciudadanos, con el propósito de gozar del amparo del estado, con una gratificación justa que resguarde sus obligaciones y la de su hogar (Constitución de la Republica del Ecuador, 2008).

1.3.2 Código del Trabajo

En su artículo 3 referente a la libertad de trabajo y contratación señala que un ciudadano es libre para decidir sobre su esfuerzo y su labor lícita que entrega, por tanto, no podrá ser obligado a efectuar trabajos gratuitos (Código de Trabajo, 2005).

De este modo el artículo 11 clasifica a los contratos en:

- Modo de suscripción: expreso o tácito,
- Modo de remuneración: a sueldo a jornal, en participación y mixto,
- Por plazo: por tiempo fijo, por tiempo indefinido, de temporada ocasional y eventual.
- A prueba
- Por ejecución: a obra cierta, por tarea o a destajo.
- Por enganche.
- Por modo de suscripción: individual, de equipo y colectivo.

Por otra parte, este cuerpo legal en su artículo 16 define las características de los contratos por obra cierta, por tareas y a destajo en donde señala que este tipo de convenios se efectúa cuando el trabajador ejecuta una labor determinada a cambio de una remuneración sin tomar en consideración el tiempo en que se culmine la tarea.

Asimismo, en el artículo 17 define los contratos eventuales ocasionales y de temporada como instrumentos que se suscriben para satisfacer exigencias circunstanciales de un empleador entre los que se incluye el reemplazo de personal por ausencia en vacaciones, licencias, por enfermedad o maternidad; este instrumento se puntualiza con exigencias que motiva la contratación incluido el plazo de duración del mismo (Código de Trabajo, 2005).

Esta base legal en su artículo 539 también señala que el Ministerio de trabajo es el órgano responsable de la reglamentación protección y organización del trabajo dentro del Ecuador (Código de Trabajo, 2005).

Para análisis de los contratos en este estudio se considera el acuerdo- MDT- 2015-0088 – Ministerio de Trabajo, que fue derogado.

Despachar las reglas para al estudio de la disposición temporal según de la Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar.

El artículo 2 señala el ámbito de aplicación que incluye a las personas, trabajadores y empleadores que celebran contratos mutuos de plazo fijo o de enganche para que sea aplicada de forma obligatoria.

Mientras que el artículo 3 definía temas relacionados a los contratos individuales de trabajo a plazo fijo; de este modo se establecía que los convenios bajo esta modalidad celebrados

hasta el 19 de abril de 2015 estarían vigentes hasta la fecha estipulada de su culminación pero no debían ser renovados posteriormente; así también señalaba, que desde el 20 de abril de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2015 se podrían firmar estos convenios con vigencia hasta el 31 de diciembre de ese año; el acuerdo también manifestaba que a partir del 01 de enero de 2016 no se podrían suscribir contratos a plazo fijo.

1.3.3 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Con fecha 22 de junio de 2020 y mediante decreto ejecutivo N. 1165 se promulgó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario con la cual se busca combatir la crisis sanitaria por el COVID-19; con este cuerpo legal nació la posibilidad de que los trabajadores bajo régimen de código de trabajo y sus empleadores puedan suscribir acuerdos que modifican las condiciones de la relación laboral sin afectación al salario básico o sectorial en jornadas completas o proporcionales, con el propósito de mejorar las condiciones entre el empleadores y trabajadores para preservar el empleo (Carrión, 2021).

En el capítulo I detalla las generalidades:

Art. 1.- El objetivo de esta ley es dirigir medidas de apoyo humanitario, para afrontar la crisis inducida por la pandemia COVID-19 permitiendo fomentar la reactivación económica y productiva generando empleo e ingreso para cubrir las escaseces de la persona y la de su hogar.

Art. 2.- la presente ley de reactivación es de orden público, va dirigido a entidades públicas y privada de forma obligatoria en el territorio nacional.

En el artículo 16 se señala sobre los acuerdos de preservación de fuentes de empleo, definiendo que los empleadores y trabajadores podrán modificar condiciones de la relación laboral para preservar las fuentes de trabajo sin afectar el salario básico o salarios sectoriales con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo.

Por otra parte, el artículo 19, establece un contrato especial emergente que se constituye en un instrumento por tiempo definido con la finalidad de dar sostenibilidad a la producción y

fuentes de ingreso, este contrato no puede durar más de un año y puede renovarse por una sola vez.

este cuerpo legal también establece dentro del artículo 20 la posibilidad de una reducción emergente de la jornada de trabajo, que se da en casos de fuerza mayor debidamente justificada en donde el empleador puede reducir la jornada hasta el 50% y por ende la proporción de los salarios será en relación con las horas laboradas (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020).

CAPÍTULO 2

METODOLOGÍA

2.1 Tipo de estudio

El presente estudio se realizó conforme a información que se obtuvo en la web respecto al impacto del COVID-19 en las contrataciones de los trabajadores en Ecuador; se accedió a fuentes de información ya sistematizadas referente al cambio de las normativas vigentes frente a la pandemia.

Se utilizó un tipo de estudio documental basado en la búsqueda, análisis e interpretación de información de diversas fuentes (Arias, 2006; Martins & Palella, 2012). Esto porque la investigación corresponde a la sistematización e integración de resultados de otros estudios ya existentes permitiendo obtener conclusiones que contribuyan al tema de análisis.

La investigación se inició con la búsqueda de normativa vigentes e histórica referente a las fases de contrataciones laborales que se ha tenido en el Ecuador, además de artículos científicos, publicaciones oficiales e información de sitios webs, entre otros, para posteriormente clasificarla y analizarla en base a los parámetros que se especifican en la matriz categorial.

Por la forma de presentar los resultados la presente investigación tuvo un enfoque cualitativo puesto que se fundamentó en la recolección de datos para describir y clarificar la pregunta de estudio con la finalidad de otorgar información extensa, detallada y descriptiva (Sampieri, 2006). Este enfoque fue utilizado para apoyar el análisis en las contrataciones de los trabajadores en Ecuador durante la Pandemia COVID-19 y su impacto en el empleo, desempleo y subempleo.

De acuerdo con el alcance, el estudio fue descriptivo debido a que se necesitó delinear las normativas específicas que se encuentren detalladas en la información presentada, además de puntualizar los niveles de empleo, desempleo y subempleo de los ecuatorianos en tiempos de COVID-19. Así también, es de tipo no experimental transeccional por cuanto se procedió a la observación de los fenómenos tal y como se dan en su entorno natural (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Se procedió a reunir información para determinar su relación

con las variables de estudio sin modificarlas, en este caso las normativas y los índices que miden el empleo y desempleo.

2.2 Definición conceptual y operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores
Impacto del COVID-19 en tipo contrataciones en Ecuador	A nivel nacional las contrataciones se vieron afectadas por la pandemia COVID-19 han generado desempleo en todo el país, su impacto se evidenció en el recorte de personal y convenios actuales (Weller, 2020).	Análisis de la magnitud del impacto del COVID-19 en los resultados de la empleabilidad en Ecuador respecto a las modalidades contractuales.	Contrato a plazo fijo Ley Orgánica de Apoyo Humanitario Estadísticas del INEC	Numero de contrato emergentes Número de acuerdo de jornadas reducidas. Tasa de empleo Tasa de subempleo Tasa de desempleo

2.3 Población y muestra

Para la investigación planteada la población se conformó por estudios y publicaciones que están disponibles en buscadores científicos con tópicos que incluyen al Código de Trabajo, Ley de Apoyo Humanitaria, acuerdos ministeriales frente el COVID-19, ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar, reportes de resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del INEC, y otros documentos respecto a las variables de análisis de los años 2020 y 2021 que se encuentren en los buscadores.

Al tratarse de una población amplia de cuantificar por cuanto es un tema de actualidad las publicaciones incrementan continuamente en la Web, por lo que se aplicó una muestra a conveniencia de 20 documentos de diferentes fuentes oficiales que incluyen organismos y entidades estatales; conforme se detalla en la tabla 2:

Tabla 2

Composición de la muestra

TEMAS	DOCUMENTOS	FECHA PUBLICACIÓN	RESULTADOS	RESULTADOS MÁS RELEVANTES
Código de trabajo	Normas	2012	1	Contrato a plazo fijo
Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	Leyes	2020	2	-Contrato Especial Emergente -Acuerdo de prevención de fuetes de trabajo -Reducción emergente de la jornada de trabajo
Instituto de Estadística y Censo (INEC)	Informe	2021	5	Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu)

Contrato a plazo fijo	Tesis	2018	2	Definición y
		2019	4	características del contrato a plazo Fijo
Código del trabajo introducidas por la Ley de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar	Artículos	2015	5	Cambios en contratar y percibir los beneficios por la ley
Impacto del COVID-19 en las contrataciones en Ecuador	Tesis	2020	8	Analizar el impacto del COVID-19 y las nuevas formas de contratar
	Artículos		6	
Impacto del COVID-19 en las contrataciones en Ecuador	Tesis	2021	5	Formas de contratar con la ley Orgánica Apoyo Humanitario (Contrato emergente)

Fuente: Elaboración propia

En la presente investigación se inició revisando 38 documentos, en los cuales se escogieron 20 entre tesis, artículos, normas y leyes que han ayudado a la presente investigación, en evidenciar el Impacto del COVID-19 en las contrataciones de los trabajadores en Ecuador.

2.4 Técnicas e instrumentos

Con el fin de recolectar datos se utilizó la técnica documental y la observación para analizar y registrar los hechos de interés respecto al impacto del COVID-19 en las contrataciones laborales en el Ecuador; apoyándose de los instrumentos denominados ficha nemotécnica y cuestionario de observación, con los cuales se registraron datos que identifican los archivos revisados.

Las fuentes de información utilizadas en la recolección y procesamiento fueron: Fuente primaria correspondió a las publicaciones de artículos científicos sobre las variables de estudio; como fuente secundaria el estudio se apoyó en los reportes estadísticos del Instituto

Nacional de Estadísticas y Censos para determinar las tasas de empleo formal; como fuente terciaria la investigación se apoyó en datos publicados en páginas de las entidades del Estado relacionadas al ámbito laboral.

2.5 Análisis de datos

Para el análisis de datos se efectuó un levantamiento de información mediante fichas nemotécnicas con relación a las publicaciones y estudios que reposan en los buscadores científicos y otras fuentes oficiales referente a materia sobre el impacto en las contrataciones y su análisis e interpretación fue realizado utilizando la herramienta de Microsoft Word.

CAPÍTULO 3

RESULTADOS

Este capítulo tuvo como finalidad presentar el análisis de datos luego del estudio del impacto del COVID-19 en las contrataciones de los trabajadores en Ecuador mediante la aplicación del instrumento para lo cual se revisaron artículos científicos, documentos oficiales, revistas y datos estadísticos que sirvieron de base para establecer los resultados en tres apartados, en el primero se define el contrato a plazo fijo, en el segundo se definen los tipos de contratos que se originaron con la publicación de la Ley de Apoyo Humanitario y en el tercero se presentan datos relevantes de la encuesta de empleo, desempleo y subempleo del INEC.

3.1 Definición del contrato a plazo fijo

Para llegar a la definición de contrato de trabajo a plazo fijo es necesario retomar un poco de historia, de este modo se debe precisar que en 1928 se promulga la Ley sobre el Contrato Individual de trabajo en el que se establece por primera vez que la relación laboral es de orden social, esta ley da paso a los grupos sindicalistas; posteriormente, en 1936 aparece en la legislación ecuatoriana el trámite de visto bueno, el desahucio y los componentes de indemnizaciones por los años de servicios. La implementación de varias modalidades de contrato en el régimen laboral ecuatoriano aparece el contrato a plazo fijo el cual se conceptualiza a continuación:

Molina (2018) manifiesta en el contrato a plazo fijo el empleador determina sus deberes y el trabajador cuenta con sus respectivas obligaciones como contratado, ambas partes pasan a firmar el convenio por el tiempo que sea necesario máximo un año.

Este tipo de contrato tiene una fecha de inicio y finalización su duración podría ser de días, semanas o meses, máximo un año, cuenta con la posibilidad de ser renovado el contrato por un año más si así lo desea el empleador o la entidad contratante (Torres, 2021).

El contrato a plazo fijo se celebra por escrito y con las firmas de las dos partes, haciéndole saber las cláusulas de este, un punto significativo era la culminación o vencimiento del plazo,

sus beneficios: certifica la remuneración básica, vacaciones, jornada de descanso, compensación en caso de despido intempestivo, cancelación de décimos. Con una duración máxima de dos años (Tóala, 2019).

La modalidad de contratación a plazo fijo se eliminó en la legislación ecuatoriana el 20 de abril de 2015 dentro de la promulgación de la Ley Orgánica para la justicia y reconocimiento del trabajo en el hogar y que mediante acuerdo ministerial MDT-2015-008 de fecha 23 de abril de 2015. El Ministerio de trabajo en uso de sus ejercicios y facultades acordó expedir la norma para la aplicación de la disposición transitoria segunda señalaba:

En el artículo 3 de la ley referida respecto de los contratos individuales de trabajo a plazos fijos deberían seguir las siguientes disposiciones:

a.- Los contratos a plazo fijo celebrados hasta el 19 de abril del 2015 estaban vigentes hasta la culminación de su plazo sin que puedan ser renovados.

b.- Durante el 2015, desde el 20 de abril al 31 de diciembre las empresas pudieron celebrar contratos individuales de trabajo a plazo fijo sin que excedan el 31 de diciembre y sin opción a renovación.

c.- Desde el primero de enero de 2016 los contratos individuales de plazos fijos no pudieron ser celebrados en el Ecuador

La existencia de la figura del contrato a plazo fijo traía la posibilidad de la contratación de un trabajador por un tiempo de entre uno y dos años, entre otros beneficios que mediante la revisión del Código de Trabajo se exponen ciertas consideraciones que se han generado a raíz de la exclusión de este tipo de convenios laborales de legislación ecuatoriana:

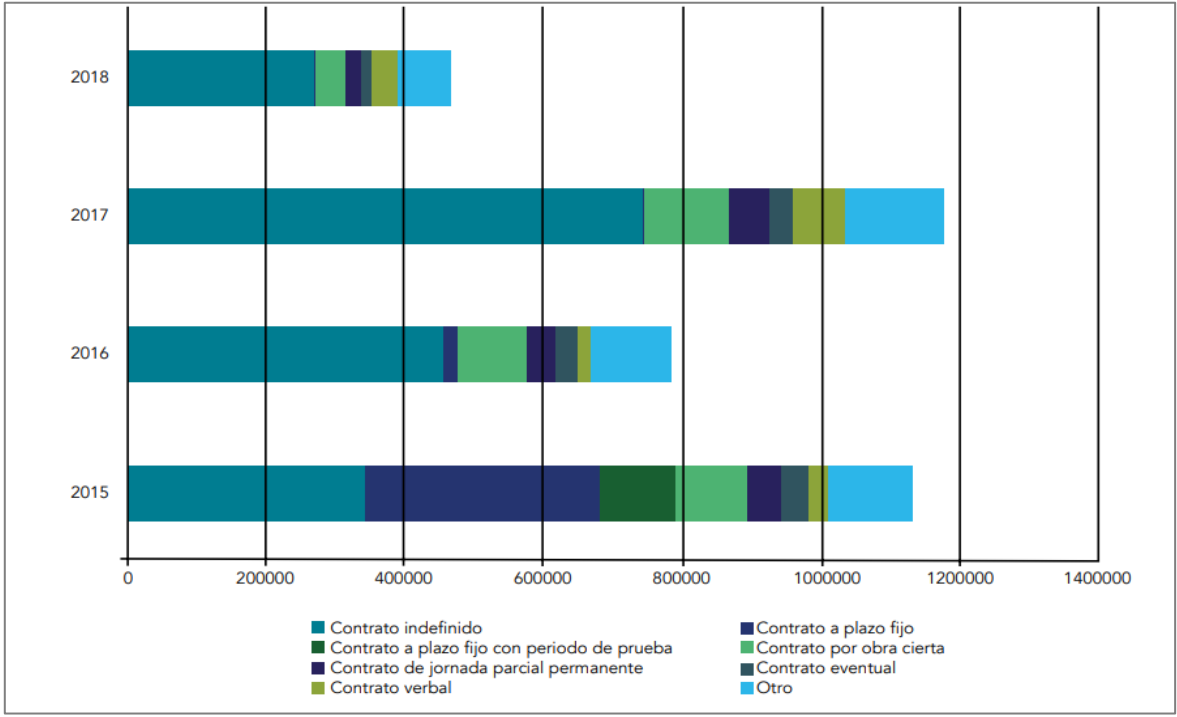
La primera percepción es el mejoramiento de la estabilidad laboral en el sector privado para quienes logran obtener una plaza de empleo, al flexibilizarse las condiciones de empleabilidad (mayores beneficios por separaciones, amplio plazo de contratación, entre otros).

La aparición de los contratos indefinidos estableció rangos de estabilidad a cerca de 1.1 millones de empleos en Ecuador, esto considerando que más de 700 mil trabajadores se encontraban bajo relación de dependencia de la extinta figura contractual; lo que

complementaría el contenido del derecho al trabajo cuya finalidad es la de obtener una plaza de trabajo y conservarla sin posibilidad de ser desvinculado a corto plazo (Palacios, 2021).

La calidad del empleo se puede analizar desde el tipo de contrato que existen en el mercado; en este aspecto, la existencia de modalidades a plazos fijos y corto plazo tienden a generar a que los incentivos de inversión en capital humano sean menores, influyendo en los estímulos de los empleados, al reducirse la posibilidad de carreras laborales al interior de las empresas; a continuación se muestra una imagen estadística que muestra el impacto generado en la eliminación del contrato a plazo fijo; mostrando que en 2015 los contratos fijos e indefinidos mantenían cifras similares, mientras que en los años siguientes la variación fue significativa por la existencia de nuevos contratos, como se observa en la figura 1:

Figura 1
Evolución de contratos del 2015 al 2018 en Ecuador



Nota: extraído del INEC

Por otro lado, se encuentran altos niveles de desempleo que surgieron posterior a la eliminación de las posibilidades de ocupación que generaba el contrato a plazo fijo,

considerando que era una herramienta de contratación laboral que permitía a los empresarios oxigenar las necesidades de la empresa con la incorporación de personal de manera temporal con reconocimiento de las prestaciones prevista en la ley; estos efectos se originaron debido a que los patronos no se encuentran en condiciones de asumir el pago de valores de forma indefinida o indeterminada o de enfrentarse a rigurosos montos de indemnizaciones y sanciones pecuniarias por incumplimiento de obligaciones contractuales.

A partir del 2015 empezó a decrecer el empleo adecuado y no clasificado, que se refiere al tipo de trabajo con 40 horas laborales y el salario mínimo adecuado; hasta diciembre de ese año cerca de 3.5 millones de ciudadanos se encontraban en esta condición, ubicado; además, la ralentización de contrataciones eran un malestar ciudadano que muestran la preocupación de los ecuatorianos es la falta de empleo.

Una de las consecuencias de la extinción de la modalidad de contrato a plazo fijo está relacionada con la eliminación del desahucio patronal, que se refiere a la posibilidad de notificar al trabajador sobre la finalización del plazo; así también no se consideró circunstancias particulares de empresas productivas en donde la inserción de personal suele ser temporal y no requiere ser permanente.

En definitiva, esta reforma implementada en el gobierno de Rafael Correa, tuvo como iniciativa la estabilidad en el empleo, dado que si celebran el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido la contratación es más permanente y estable (Lanas, 2015). Sin embargo, el efecto generado fue negativo en el mercado laboral ecuatoriano puesto que a diferencia de lo que se esperaba muchos empleadores redujeron plazas empleos en lugar de mudar a contratos indefinidos al personal que se encontraba con contratos de plazo de fijo hasta el 31 de diciembre de 2015 con lo que se creó una brecha de desempleo subempleo y empleo informal en el país, puesto que los empleadores que no gozaban con la capacidad para asegurar una estabilidad indefinida a sus trabajadores tuvieron prescindir de sus servicios.

Ahora bien, al desaparecer el contrato a plazo fijo se instaura la estabilidad laboral una vez finalizada el periodo de prueba, se optó por esta reforma porque el país vivía un proceso de desaceleración económica, situación que se verifica en los índices de desempleo y subempleo. Para Lanas (2015) la reforma no fue lo suficiente para la estabilidad de trabajo en el Ecuador, existen otros factores que desencadenan la baja de empleos.

Se puede denotar que la crisis económica ha llevado que las autoridades implementen nuevas reformas para mejorar la estabilidad laboral, a pesar de ello, la crisis sanitaria empeoró la economía de las familias y empresas en Ecuador.

En su momento el contrato a plazo fijo se estableció con la duración de un año, el empleador tenía la potestad de renovarlo por un año más, pero si este cumplía más de dos años pasaba a ser indefinido. Sin embargo, el empleador podría notificar al empleado que ya no necesita de los servicios y dar por terminado el contrato (desahucio), notificando con 30 días de anticipación.

Las características de este tipo de contrato generaban la necesidad de que sean convenios plasmados de manera expresa y física; además de la solemnidad de que ser sumillado, legalizado y firmado por un inspector regional de trabajo, quien era el encargado de verificar la legalidad de este instrumento, observado cada cláusula incluyendo el plazo o vencimiento; lo que revestía al contrato de mayor legalidad.

Por otra parte, el código de trabajo hasta abril de 2015 tipificaba en su art. 14 la duración mínima del contrato a tiempo fijo; por tanto, la estabilidad radicaba como herramienta de seguridad de fuentes de ingresos, estabilidad en el tiempo pactado; por tanto, el instrumento una vez suscrito brindaba seguridad jurídica para los contratados y establecía las reglas de contratación para los contratantes.

3.2 Definición de tipos de contrato

3.2.1 Tipos de contratos en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

Con la Ley de Apoyo Humanitario vigente desde el 22 de junio de 2020 en Ecuador se instauró la posibilidad de suscribir acuerdos que modifican las condiciones de la relación laboral sin afectación al salario básico o sectorial en jornadas completas o proporcionales, esta última en jornadas reducidas.

Los contratos suscritos bajo esta normativa son directos entre cada trabajador y empleador; por otra parte, la ley y su reglamento también definió que si un contrato finalizaba dentro del primer año de vigencia de la legislación referida las indemnizaciones se calcularían con base a la última remuneración percibida antes del acuerdo de las partes. La nueva modalidad de contrato definido con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se detalla a continuación:

3.2.1.1.- Contrato especial emergente

Este tipo de contrato, aunque usa una nueva denominación no es desconocido dentro de la legislación ecuatoriana, puesto que reemplaza al contrato a plazo fijo eliminado mediante reforma al Código de Trabajo en las reformas de abril del año 2015.

Partiendo de lo antes señalado, el contrato especial emergente se lo define como un convenio individual de trabajo por un tiempo definido que celebrará con la finalidad de garantizar la sostenibilidad de la producción e ingresos en situaciones de emergencia para la empresa empleadora; también se lo puede identificar con las siguientes características detalladas en la tabla 2:

Tabla 2*Aspectos generales del contrato especial emergente*

Aspecto	Detalle
Tiempo de celebración	Un año
Posibilidad de renovación	Una sola vez por el plazo de un año
Vacaciones	Los empleadores durante los dos años siguientes a la publicación de la ley podrán notificar a sus empleados de manera unilateral el cronograma de vacaciones o establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya gozadas.
Tiempo de la jornada	Completa o parcial
Mínimo de la jornada	20 horas semanales en máximo 6 días
Máxima de la jornada	40 horas semanales en máximo 6 días
Jornada máxima diaria	8 horas
Temporalidad de la	Diaria, semanal, quincenal o mensualmente.
Remuneración	
Descanso obligatorio	Semanalmente será al menos 24 horas
Indemnizaciones	Si el empleador da por terminado el contrato de manera unilateral antes del plazo se obliga a pagar las remuneraciones pendientes, desahucio y otros beneficios establecidos en el Código de Trabajo.

Una vez finalizado el plazo de este tipo de contrato, si el patrono decide continuar con la relación laboral se considerará como plazo indefinido con los efectos legales que establece el código de trabajo y otras normas conexas para el efecto. Este tipo de contratos se aplicará en los siguientes casos:

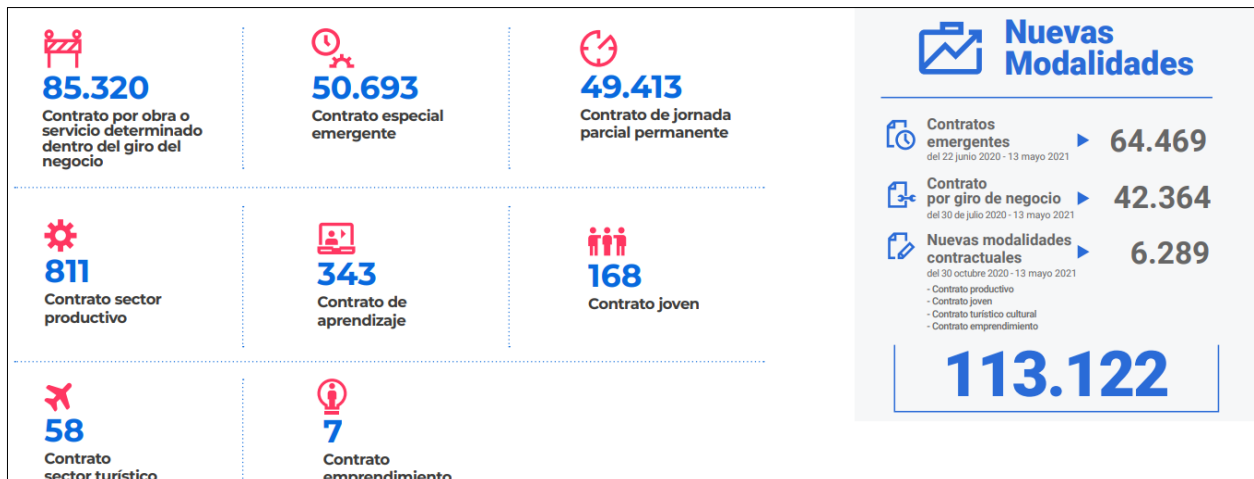
- a.- Para nuevas inversiones y/o líneas de negocio
- b.- Cambios en la línea o giro de negocio
- c.- Para generar sostenibilidad en producción
- d.- Si existiera demanda temporal de fabricación de bienes tangibles.

Con el acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-132 el Ministerio de Trabajo expidió las directrices para el registro de las modalidades y acuerdos laborales de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario estableciendo que los contratos especiales emergentes deben ser registrados en el plazo de 15 días.

Esta modalidad está en vigencia desde 22 de junio de 2020 y hasta el cierre de ese año se suscribieron 50.693 instrumentos; durante el año 2020 la cifra se elevó hasta el 13 de mayo de 2021 cuya cuantía llegó a 42.364; las provincias de Pichincha y Guayas son las que más utilizan este tipo de contratación con la finalidad de sostener la producción o nuevas líneas de negocio, las cifras se muestran en la figura 2:

Figura 2

Cifras estadísticas de contratos especial emergente



Nota: Extraído de Boletines del Ministerio de Trabajo

A más de la modalidad del contrato señalada, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario establece otros acuerdos que buscan la preservación de fuentes de trabajo mediante la modificación de condiciones económicas en materia laboral que se exponen a continuación:

3.2.1.2.- Acuerdos de preservación de fuentes de trabajo

Los acuerdos pueden ser propuestos por empleadores o trabajadores, presentando los sustentos que sirvan de base para suscribirlos, serán de tipo bilateral y director, prevalecen por encima de cualquier otro acuerdo o contrato; pudiendo ser impugnados por terceros en los casos en que se haya producido fraude en perjuicio de uno o varios acreedores, en estos en juez pondrá en conocimiento a la fiscalía general del Estado para que sea elevado al delito correspondiente en el ámbito penal.

Para que los acuerdos sean efectivos se deben cumplir las siguientes condiciones:

- a.- Presentar los Estados Financieros de la empresa empleadora previo a la celebración del acuerdo.
- b.- No se podrán distribuir dividendos durante los ejercicios que tenga vigencia los acuerdos.
- c.- Si no se concretan acuerdos entre patrono y trabajadores, la empresa podrá iniciar el proceso de liquidación.
- d.- Si los acuerdos no se alcanzan con la totalidad de los empleados, las condiciones aceptadas por la mayoría serán obligatorias para aquellos trabajadores que no suscriban el acuerdo.
- e.- Si durante la vigencia de los acuerdos existe uso indebido de los recursos de la empresa, esta acción será considerada como quiebra fraudulenta y se sujetará a las sanciones que hubiera lugar de acuerdo con lo tipificado en el artículo 207 del Código Penal.

Por otra parte, el acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-132 estableció que los acuerdos deben ser informados a la Cartera de Estado en materia laboral a través del Sistema Único del Trabajo (SUT) actualizando los datos del trabajador y el plazo del acuerdo en el módulo Ley Humanitaria; este registro es posible desde el 31 de julio de 2020.

Los acuerdos quedaran insubsistentes si implican disminución del salario por debajo del salario básico o salario básico sectorial, renuncia a derechos de descansos obligatorios, reducción de las condiciones mínimas de salud y seguridad ocupacional, así como en aquellos instrumentos en los que se vulneren los aportes a la seguridad social.

3.2.1.2.1.- Reducción emergente de la Jornada de trabajo

Dentro de los contratos de trabajo vigentes el empleador podrá convenir con el trabajador la reducción de la jornada laboral hasta un máximo del 50% y con ello el sueldo o salario será proporcional a las horas trabajadas y no podrá ser menor al 55% de la remuneración fijada previo al acuerdo; la vigencia de la reducción podrá ser extendida hasta un año y renovable por un tiempo similar por una sola vez.

Dentro de este tipo de acuerdos el empleador cubrirá los aportes a la Seguridad Social en base a la jornada reducida; por otra parte, de producirse despidos el patrono pagará las

indemnizaciones, desahucio y bonificaciones con base a la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo de reducción de jornada.

El empleador deberá notificar a la autoridad en materia laboral, señalando el periodo de la jornada reducida y la nómina de personal que se acoge a la medida; por otro lado, el patrono está obligado a no liquidar los dividendos mientras dure la jornada reducida, puesto que deberán ser reinvertidos en la empresa y/o negocio tampoco se puede recortar el capital social durante el plazo de vigencia de los acuerdos.

Con el acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-133 establece que la reducción emergente de la jornada de trabajo se aplicará en los casos donde exista caso fortuito o fuerza mayor conforme lo establecido en el Código Civil en su artículo 30 y que debe ser registrada en el Sistema Único de Trabajo (SUT) mediante el contrato individual de trabajo.

La reducción emergente de la jornada de trabajo no será aplicada en los siguientes casos:

- a.- No aplica para trabajadores con jornada reducida de conformidad con lo dispuesto al artículo 47.1 del Código de Trabajo.
- b.- No aplica para los trabajadores que aplicaron el artículo del acuerdo ministerial MDT-2020-077 de fecha 15 de marzo de 2020.

En la figura 3 se resumen los resultados estadísticos de aplicación de esta modalidad en el mercado laboral de Ecuador:

Figura 3

Estadísticas de Contrato de jornada parcial permanente 2020



Nota: extraído de Boletines del Ministerio de Trabajo

Hasta marzo de 2021, en el Ecuador se registraban 57.299 empleados en jornada reducida, de entre 6.027 empresas, entre las actividades que más destacan en esta modalidad se

encuentran comercio, servicios, enseñanza e industrias manufactureras; la principal afectación es la reducción del salario lo que afecta la estabilidad económica de los trabajadores.

3.3 Datos relevantes de la encuesta de empleo, desempleo y subempleo del INEC

El Instituto de Estadística y Censo (INEC), periódicamente publica los resultados de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). En relación con la pandemia por COVID-19 los resultados de afectaciones en el ámbito laboral se interpretan en la tabla 4:

Tabla 4

Tasa de desempleo

PERIODO	TASA DE DESEMPLEO
2014 (diciembre)	3,80
2015 (diciembre)	4,77
2016 (marzo)	5,7
2017 (marzo)	4,4
2021 (noviembre)	4,4

Nota: Datos tomados de estadísticas INEC 2021

Ecuador registró una tasa de desempleo de 4,77% en diciembre de 2015 en comparación 3,80% de diciembre 2014. Uno de los factores que se puede asociar es por la disposición transitoria segunda de la Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015), existió un aumento del 0,93% entre el 2015 al 2016, es decir en los tres meses desde que inició la aplicación de esta ley.

Desde otro punto de vista, el desempleo se ubicó en un 4,4% en marzo 2017, en comparación de 5,7% de marzo 2016, esto significó un descenso, lo que implica que un grupo de personas fueron empleadas.

En la tabla 5 se aprecia que el empleo en Ecuador ha sufrido un incremento, es decir, que después de la fuerte pandemia que azotó a las empresas a inicios de 2020 se evidencia que la población ha tomado fuerza en lo laboral. Se constata con la disminución del desempleo en

estos trimestres. Mientras que subempleo tiene un descenso en los dos trimestres del año 2021 y vuelve a subir en el tercer trimestre del año.

Tabla 5
Tasas de Empleo, desempleo y subempleo

Trimestres	Meses	Años	Tasas empleo	Tasas desempleo	Tasas de subempleo
IV	Octubre a diciembre	2020	61,7	5,6	24,5
I	Enero a marzo	2021	61,6	5,4	22,7
II	Abril a junio	2021	62,5	5,5	22,9
III	Julio a septiembre	2021	63,1	5,1	23,2

Fuente: INEC, 2021

CAPÍTULO 4

DISCUSIÓN

El empleo es uno de los motores principales para el desarrollo económico y social de una nación, mediante éste es posible aumentar la competitividad de varias empresas y llegar a desarrollar una población con mayores oportunidades; de este modo, la empleabilidad es uno de los principales factores afectados en momentos de crisis, en situaciones previsibles se suelen generar planes para hacer frente al impacto a través de varias medidas como la reducción de salarios o la reducción de trabajadores; sin embargo, durante la aparición de la pandemia originada por COVID-19 los niveles de afectación en las economías mundiales han sido imposibles de contener, obligando a los Estados a implementar medidas que buscan a toda costa la sostenibilidad económica y social a corto y mediano plazo.

El impacto de la crisis por el COVID-19 en el mercado laboral de Ecuador ha sido severo, conforme lo muestran los resultados de la Encuesta Nacional de empleo, desempleo y subempleo (ENEMDU) desarrollada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos; que en primera instancia plasma una reducción en los niveles de empleo debido al confinamiento estricto durante la emergencia sanitaria establecida mediante el estado de excepción que restringió la libertad de tránsito y reunión, el establecimiento de un toque de queda, el cierre de fronteras y aeropuertos, la suspensión de clases presenciales y estableció la modalidad de teletrabajo.

A más del confinamiento, la revisión efectuada demostró que a partir del 2015 en Ecuador inició el decrecimiento del empleo adecuado y no clasificado, puesto que a pesar de mantener 3.5 millones de personas con jornadas de 40 horas laborables ya existía ralentización de contrataciones como consecuencia de la eliminación de la modalidad del contrato a plazo fijo desde el 20 de abril de 2015, generando una tasa de desempleo de 4.77% a diciembre de ese año con una variación del 0.93% entre 2015 y 2016; adicionalmente se evidenció que a marzo de 2020 ya no existía la aplicabilidad de las disposiciones transitorias del acuerdo MDT-2015-008.

Las apreciaciones anteriores complementan lo demostrado por Becerra, Valencia y Revelo (2021) quienes evidenciaron que solo dos de cada diez compatriotas mantienen empleo pleno

desde el 2015, mientras que los índices de desempleo se observan con mayor relevancia en el sector de servicios, específicamente en transporte, alojamiento y alimentación; lo que demuestra que la crisis sanitaria desde marzo de 2020 solo agravó la precarización del empleo que ya se experimentaba con la falta de ocupación por caídas drásticas del mercado laboral llegando a afectar a medio millón de personas hasta 2020; adicionalmente, señalaron que la pandemia afectó la economía de cada ciudad y con ello los factores macroeconómicos relacionados con la generación de nuevas plazas laborales.

Conforme datos del Banco Central del Ecuador (2020) los resultados de la variación del Producto Interno Bruto en el segundo semestre del año 2020 equivalieron a 12.4%, este decrecimiento está directamente relacionado a pérdidas dentro del sector productivo y comercial que muestran que durante la pandemia el empleo a tiempo completo se redujo en el 6.91% comparado al año 2019, lo que representa que en el 56.4% de hogares ecuatoriano un miembro familiar perdió su plaza de empleo.

En este sentido, Becerra, Valencia y Revelo (2021) también manifestaron que durante la pandemia el desempleo afectó el estilo de vida de las familias de quienes dejaron de aportar y ser sustento de sus hogares puesto que los ingresos obtenidos contrastaban con el valor de la canasta básica, lo que genera el aumento de la pobreza y la obligatoriedad de adaptarse a las nuevas condiciones laborales y de este modo 4.5 millones de personas pasaron a la categoría de subempleo.

Estas cifras demuestran un efecto negativo a pesar de la implementación de la modalidad del contrato emergente que retomaba condiciones similares al extinto contrato a plazo fijo y de los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo como resultado de la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en la que se estableció la posibilidad de dejar insubsistente los acuerdos bilaterales si existiera implicación de disminución de salarios, reducción de condiciones mínimas de salud y seguridad ocupacional, así como la vulneración de la aportación a la seguridad social.

Las cifras que se encuentran en los informes con los que se evalúan los resultados de la Pandemia por COVID-19 muestran el crecimiento del sector informal, el fuerte incremento del desempleo y el decrecimiento de la tasa de participación en la fuerza laboral; por una parte el informe del ENEMDU refleja que entre junio de 2019 y junio de 2020 el empleo se

ubicó en 52.8% lo que demuestra un alta posibilidad de que miles de personas pasen a inactividad laboral por periodos largos de tiempo y con ello una demora en la reactivación de la economía ecuatoriana.

Los valores señalados en el párrafo anterior contrastan con la información estadística referente a la aplicabilidad de la modalidad de contrato especial emergente que conforme al organismo de control laboral (Ministerio de Trabajo) en 2020 se suscribieron 50.693 instrumentos contractuales mientras que en 2021 se superó los 42.364 contratos de este tipo, siendo las provincias más extensas poblacionalmente las que más lo utilizan para sostener la productividad; lo que se reflejaba en un aumento en los niveles de empleo en los primeros trimestres del 2021 pasando de una tasa del 62.5% a 63.1 %.

En el mismo período, la encuesta revela que más de un millón de puestos de trabajo se perdieron en lo equivalente a una contratación interanual de personas ocupadas, las personas más afectadas fueron el género femenino lo que amplió en 2.2 la brecha de género en el sector laboral; por otra parte, para quienes se mantuvieron dentro de los niveles de ocupación laboral esto significó un incremento de la carga de trabajo en espera no remuneradas como por ejemplo el trabajo de hogar y el acompañamiento en las tareas dirigidas en actividades escolares que están siendo desarrolladas a distancias.

Lo antes señalado concuerda con Arévalo, Reascos y Pérez (2021) quienes demostraron que el 36% de las afectaciones en las relaciones laborales a causa de la pandemia COVID-19 está relacionado al género femenino ya sea por eliminación de plazas de empleo o por aumento en la carga laboral; del mismo modo concuerda Esteves (2020) al concluir que el confinamiento resaltó la caída del empleo con afectación para las mujeres.

Para el caso de las mujeres, la pérdida del empleo afectó mayormente a aquellas en calidad de vulnerables, es decir a aquellas insertadas en ocupaciones más precarias como servicios domésticos y labores de cuenta propia; esta afectación representan 690.000 empleos perdidos; así también, a más de las mujeres, otro sector afectado por los impactos en el mercado laboral como resultado de la pandemia COVID-19 se encuentra el sector de los jóvenes entre 15 y 24 años quienes perdieron su empleo en un 25.8%.

Las cifras detalladas anteriormente, reafirmarían lo detallado en el estudio de Sarango y Vivanco (2018) al expresar la necesidad de analizar la normatividad sobre el libre despido en Ecuador incluyendo el dejar sin efecto los plazos fijos y con ello la afectación del derecho constitucional al trabajo; del mismo modo los resultados crean la necesidad de evaluar las reducciones de jornada.

En este sentido, en junio de 2021 con la reducción de la jornada laboral en el sector privado, hizo que el número de personas ocupadas representen el 33.6%, una diferencia con junio de 2020 que representaban el 52.2%; esto evidencia que frente a la disminución de las horas trabajadas el ingreso promedio de la población ocupada también se redujo en el 17.4%. Este resultado parecería contradecir lo descrito por Cabezas (2020) quien manifestó que la autorización de reducir la jornada de labores en 25% resultó positiva para aliviar cargas laborales, precaver el empleo y mantener ingresos económicos; adicionalmente, puntualizó que la suspensión de la jornada fue poco útil para los empleadores, puesto que generaba obligaciones salariales sin contraprestaciones laborales, por ello consideró a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario como un mecanismo para configurar nuevas condiciones para la subsistencia del contrato de trabajo.

Lo concluido por Cabezas (2020) estaría sustentado en los resultados expuestos en la naturaleza de la reducción de la jornada de trabajo, la cual fue definida con la posibilidad de reducir la jornada hasta el 50% y con ello el sueldo del trabajador en proporción a la jornada ejecutada; sin embargo, queda verificar si los resultados porcentuales detallados anteriormente no contravienen el acuerdo ministerial MDT-2020-133 respecto a la existencia de caso fortuito o fuerza mayor conforme el art. 30 del código civil; así como la existencia de contravenciones al art. 47.1 del código de trabajo y al acuerdo ministerial MDT-2020-077 respecto a la suscripción de 49.413 contratos en jornadas reducidas durante el 2020 y los más de 57.299 legalizados en 2021.

Los efectos detallados denota el desafío de adoptar un enfoque integrado y coherente que combine la intervención del ambiente laboral y las medidas económicas y laborales para el desarrollo del empleo pleno en los grupos más vulnerados durante la pandemia, de este modo se necesitan políticas que generen crecimiento y creación de plazas de empleo y protección

social cuyo fin debe ser el brindar sostenibilidad mediante el incremento de inversiones, la capacidad productiva y las condiciones para la permanencia de las personas en sus trabajos.

CAPÍTULO 5

CONCLUSIONES

La presente investigación llega a las siguientes conclusiones sobre el impacto del COVID-19 en las contrataciones de los trabajadores en Ecuador.

Se describió que durante el tiempo que duró el contrato a plazo fijo, tenía una duración de un año, así como el empleador tenía la potestad de renovarlo por un año más, también podría dar por terminado el contrato. Ahora la modalidad de contrato indefinido es la más utilizada en el Ecuador, pretende garantizar la estabilidad laboral; sin embargo, el uso del contrato a plazo fijo es un medio para oxigenar los niveles de economía afectada en medianas y pequeñas empresas mientras dure la pandemia a fin de asegurar plazas de trabajo hasta que se establezcan las condiciones para el desarrollo empresarial.

Una vez analizado el tipo de contrato a plazo fijo se evidenció que su eliminación en el año 2015 generó impactos negativos para las personas que prestaban sus servicios a empresas con este tipo de contrato provocando desempleo a nivel nacional; en la actualidad por la pandemia COVID-19 se ha incrementado el desempleo y el decrecimiento de la tasa de participación en la fuerza laboral y así afectando la reactivación de la economía ecuatoriana por lo que su uso con la denominación de contrato emergente es necesario para asegurar plazas de trabajo.

Con la publicación de la Ley de Apoyo Humanitario donde se define el tipo de contrato emergente, se esperaba un resurgimiento de las modalidades de contratos que mejorarán las condiciones entre el empleadores y trabajadores para preservar el empleo, y disminuir el deterioro del mercado laboral para mujeres y jóvenes, así como para adultos mayores; quienes se consideran los más vulnerados por el costo de la crisis.

Se profundizando en la desigualdad y la pobreza en Ecuador; sin embargo, los índices de desempleo en el porcentaje presentado en el mes de enero de 2021 que se citó en 5.7%, lo que año 2021 fueron estadísticas altas respecto a los reportes mensuales que emite el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, en mayo de 2021 el desempleo se ubicó en 6.3% una diferencia notable respecto podría ser un efecto del confinamiento en 18 provincias de 5 semanas entre los meses de abril y mayo de ese año.

RECOMENDACIONES

Una vez detalladas las conclusiones que se derivaron de los resultados de la investigación es necesario establecer recomendaciones que permitan colaborar en futuros procesos de investigación relacionados con el tema desarrollado.

Se recomienda seguir realizando estos tipos de investigaciones que buscan medir el impacto en las diversas coyunturas sociales, económicas y políticas, a fin de tomar los resultados más relevantes para mejorar la estabilidad de las empresas y con ello la calidad de vida de los ecuatorianos.

Que las nuevas reformas de ley que estén en vigencia sean socializadas, difundidas con los empleadores y trabajadores, para que no exista desconocimiento de los beneficios y desventajas que tiene en su aplicación, como la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Por otro lado, el gobierno, las empresas privadas y públicas deben conocer el índice de desempleo y subempleo con el fin de proponer proyectos productivos que beneficien a la población económicamente activa, a fin de erradicar la pobreza y la desigualdad.

REFERENCIAS

- Alvarado, M. (2015). *Determinar el impacto producido por la eliminación de los contratos a plazo fijo en la empresa INDURAMA S.A. de la ciudad de Cuenca*. Obtenido de <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/4929/1/11368.pdf>
- Arévalo, M., Reascos, E., y Pérez, H. (2021). *Impacto del COVID-19 en el empleo en la ciudad de Quito*. Obtenido de <https://revista.uisrael.edu.ec/index.php/re/article/view/455/371>
- Arias., Martins y Palella. (2012). *Marco metodológico* Obtenido de <https://virtual.urbe.edu/tesispub/0092813/cap03.pdf>
- Arroyo, J. (11 de marzo de 2020). Redacción médica. *Coronavirus: la OMS declara la pandemia a nivel mundial por Covid-19*. Obtenido de <https://www.redaccionmedica.com/secciones/sanidad-hoy/coronavirus-pandemia-brote-de-covid-19-nivel-mundial-segun-oms-1895>
- Balsa, V. (19 de septiembre de 2018). El Observador. *El jefe inmediato es el verdadero responsable de la felicidad de su gente*. Obtenido de <https://www.elobservador.com.uy/nota/-el-jefe-inmediato-es-el-verdadero-responsable-de-la-felicidad-de-su-gente--201891811420>
- Banco central del Ecuador (30 de septiembre de 2020). Banco Central del Ecuador. *La economía ecuatoriana decreció 12,4% en el segundo trimestre 2020*. Obtenido de <https://www.bce.fin.ec/index.php/boletines-de-prensa-archivo/item/1383-la-economia-ecuatoriana-decrecio-12-4-en-el-segundo-trimestre-de-2020>
- Becerra, M., Valencia, E., y Revelo, R. (2021). *Análisis del desempeño durante la pandemia COVID-19 y el impacto en diferentes sectores económicos del Ecuador* Obtenido de https://www.593dp.com/index.php/593_Digital_Publisher/article/view/454
- Cabezas, V. (2020). *El covid-19 derecho del trabajo sintomatología de un modelo en emergencia* Obtenido de <https://revistas.usfq.edu.ec/index.php/iurisdiccion/article/view/1868/2265>
- Castillo, M., y Jojoa., E. (7 de diciembre de 2020). Travesía Emprendedora. *La innovación una solución para las empresas en tiempos de covid-19*. Obtenido de <http://editorial.umariana.edu.co/revistas/index.php/travesiaemprendedora/article/view/2500>
- Candelo, J. (8 de junio de 2020). Scielo. *La educación y la distribución del tiempo laboral como variables para la selección de personal y la eficiencia organizacional*. Obtenido de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-81602020000100049&lang=es

Carrión, D. (noviembre de 2021). Library. *Efectos de la ley orgánica de apoyo humanitario en la estructura del mercado laboral ecuatoriano*. Obtenido de

<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/18564.pdf>

Cedillo, L., y Campuzano., J. (diciembre, 2019). Dialnet. *Modelo de probabilidades para el análisis del desempleo en la ciudad Machala- Ecuador*. Obtenido de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7475512>

Constitución de la Republica del Ecuador (2008). Obtenido de

<http://www.ecuanex.net.ec/constitucion/titulo03b.html#:~:text=35.,y%20las%20de%20su%20familia>.

Esteves, A. (2020). *El Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo de Ecuador*. Obtenido de

<https://revistas.flacsoandes.edu.ec/mundosplurales/article/view/4875>

Encuesta nacional de empleo, desempleo, subempleo ENEMDU Indicadores laborales. (2021). Obtenido de

https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2021/Trimestre-julio-septiembre-2021/2021_III_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf

Hernández, G. (2020) *Impacto de la pandemia sobre las organizaciones: una reflexión desde la perspectiva de la gestión del talento humano*. Obtenida de

<https://revistasum.umanizales.edu.co/ojs/index.php/Lumina/article/view/3987>

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. Obtenido de

https://scholar.google.com.ec/citations?view_op=view_citation&hl=es&user=2RakCLMAAAAJ&citation_for_view=2RakCLMAAAAJ:prdVHNxh-e8C

INEC. Instituto Nacional de Estadística y Censo. Desempleo muestra reducción en los últimos 5 años. Obtenido de

<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/desempleo-muestra-la-reduccion-mas-significativa-de-los-ultimos-cinco-anos/>

INEC. Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2021). Obtenido de

<https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-diciembre-2021/>

Lanas, M. (2015). *Reformas del Código del Trabajo introducidas por la Ley de Justicia Laboral y reconocimiento del trabajo en el Hogar*. Obtenido:

<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5280>

Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar (2015). Obtenido de

- https://oig.cepal.org/sites/default/files/ecuador_-_ley_org._para_la_justicia_labora_y_reconocimiento_del_trabajo_en_el_hogar.pdf
- Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020). Obtenido de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Macias, M., Ruiz, S., y Valdiviezo, P. (10 de agosto de 2020). Scielo. *Talento humano y la satisfacción laboral en una empresa de construcción civil*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362020000200006&lang=es
- Molina, G. (2018). *El contrato a plazo fijo dentro de la legislación Ecuatoriana*. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/7904>
- Mourao, R. (agosto de 2021). Scielo. *¿Derecho o privilegio? Desigualdades digitales, pandemia y los desafíos de una escuela pública*. Obtenida de <https://www.scielo.br/j/eh/a/SGqJ6b5C4m44vh8R5hPV78m/?lang=pt#>
- Organización mundial de la salud. (2020). Obtenida de https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019?gclid=CjwKCAjw8uGBhBAEiwAayu_9XGeF1uZDGGiRtIp1wQYqkD6KcLxJgPyGIOgqfKNIxBL1rYUjU5uZBoCnwwQAvD_BwE
- Organización internacional del trabajo. (4 de junio de 2013). Ilo. Org. *La OIT en américa latina y el caribe avances y perspectivas* Obtenido de https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_214985/lang--es/index.htm
- Organización internacional del trabajo. (2020). Ilo. Org. *Cómo gestionar el lugar de trabajo durante la crisis del COVID- 19: una guía para los Empleadores*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_741584.pdf
- Parra, Wilfrido., Jiménez, Víctor. (2021). *Gerencia educativa, democracia y ciudadanía en tiempos de pandemia Covid-19*. Obtenido de <https://revistas.uclave.org/index.php/redine/article/view/3310/2057>
- Parra, Hyland, P. (2020). *Como lidera durante una pandemia*. Obtenido de <https://www.latam.mercer.com/our-thinking/mantente-informado-sobre-el-coronavirus/como-liderar-durante-una-pandemia.html>
- Plan nacional de desarrollo 2017-2021 (2020). Planificación. Obtenido de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/10/PNBV-26-OCT-FINAL_0K.compressed1.pdf
- Pulido, S. (12 de marzo de 2020). *Gaceta Médica. ¿Cuál es la diferencia entre brote, epidemia y pandemia?* Obtenido de

<https://gacetamedica.com/investigacion/cual-es-la-diferencia-entre-brote-epidemia-y-pandemia/>

Quevedo, M., Vásquez, L., Pizón, L., Quevedo, J. (Abril de 2021). FIPCAEC. *Gerencia del talento humano basado en competencias post covid-19*. Obtenido de

<https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/421/742>

Ramírez, A., y Jimenez, A. (14 de abril de 2020). Scielo. *COVID – 19 y pronósticos sobre crecimiento económico para economías avanzadas y emergentes*. Obtenido de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-66222021000100021&lang=es

Rausch, J. (20 de marzo de 2021). Scielo. *La pandemia de la gripe española de 1918 en Colombia: una percepción del impacto de un fenómeno mundial en un país neutral durante la Gran Guerra*. Obtenido de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2145-132X2021000200183&lang=es

Rondón, I. (2017). *Gerencia del talento humano* Obtenido de

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/20363/1/2017_NC_Gerencia%20del%20talento%20humano_Rondon.pdf

Sarango, J., y Vivanco., G. (2018). *El despido intempestivo frente a los derechos constitucionales ecuatorianos. Necesidades de reformulación* Obtenida de

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200181

Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación*. Obtenido de

[https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia de la investigacion - roberto hernandez sampieri.pdf](https://periodicooficial.jalisco.gob.mx/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia%20de%20la%20investigacion%20-%20roberto%20hernandez%20sampieri.pdf)

Spoehr, M. (2021). Scielo. *Tiempos de pandemia*. Obtenido de

<https://www.scielo.br/j/eh/a/vxLmbrW76RhDLXZd9YH6bz/?lang=pt>

Torres, X. (2021). *El desahucio o terminación del contrato individual de trabajo como un problema para los trabajadores a plazo fijo en el Ecuador*. Obtenido de

<http://201.159.223.180/handle/3317/16555>

Tóala, S. (2019). *Estudio sobre las características del extinto contrato a plazo fijo en las legislaciones Ecuatoriana*. Obtenido de

<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3845/1/T-UIDE-2216.pdf>

Torrico, J. (2007). Redalyc. *La evaluación en el proceso de aprendizaje* Obtenido de

<https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942453003.pdf>

Vargas, A. (enero de 2020). Scielo. *Impacto de la epidemia del coronavirus (covid-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de china*. Obtenido de

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-85972020000100051

Anexo

Ficha Nemotécnica N. ____	
<u>Título (subtítulo):</u>	<u>Datos bibliográficos:</u>
<u>País, ciudad y lugar de consulta:</u>	
Datos relevantes:	
<u>Palabras y expresiones clave:</u>	
<u>Observaciones personales e interpretación:</u>	
<u>Fecha de consulta:</u>	