



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL
ESCUELA DE POSGRADOS “ESPOG”

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
MENCIÓN: GESTIÓN POR RESULTADOS
Resolución: RPC-SE-01-No.016-2020

TRABAJO DE TITULACIÓN EN OPCIÓN AL GRADO DE MAGISTER

Título del trabajo:

ANALISIS DE LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIA PARA ENFRENTAR LA CRISIS DE LA PANDEMIA DEL COVID 19 DIRIGIDO AL EMPLEO PUBLICO Y PRIVADO

Línea de Investigación:

GESTIÓN :Administrativa y Sociedad Campo

Campo amplio de conocimiento:

Administración

Autor/a:

GISELA IBETH DELGADO JURADO

Tutor/a:

PhD. Grisel Pérez Falco

Quito – Ecuador

2020

APROBACIÓN DEL TUTOR



Yo, PhD. Grisel Pérez Falco con C.I: 1756871925 en mi calidad de Tutor del trabajo de investigación titulado: ANALISIS DE LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIA PARA ENFRENTAR LA CRISIS DE LA PANDEMIA DEL COVID 19 DIRIGIDO AL EMPLEO PUBLICO Y PRIVADO

Elaborado por: Gisela Ibeth Delgado Jurado, de C.I: 1714678487, estudiante de la Maestría:Administración Pública,mención:Gestión de Resultados de la UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL (UISRAEL), como parte de los requisitos sustanciales con fines de obtener el Título de Magister, me permito declarar que luego de haber orientado, analizado y revisado el trabajo de titulación, lo apruebo en todas sus partes.

Quito D.M., 18 de Octubre de 2020

Firma

Tabla de contenidos

APROBACIÓN DEL TUTOR	2
DECLARACIÓN DE AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL ESTUDIANTE	Error!
no definido.	Marcador
INFORMACIÓN GENERAL.....	4
Contextualización del tema.....	4
Pregunta Problémica	5
Objetivo general	5
Beneficiarios directos:	6
Objetivos específicos.....	6
CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO.....	6
1.1. Contextualización de fundamentos teóricos.....	6
1.2. Problema a resolver.....	8
1.3. Proceso de investigación.....	8
1.4. Vinculación con la sociedad.....	10
1.5. Indicadores de resultados.....	11
Resultados	23
Bibliografía.....	31

INFORMACIÓN GENERAL

Contextualización del tema

Esta investigación permite debatir lo que ha surgido en términos “emergentes” frente a las formas de abordar la “emergencia” provocada por la presencia y expansión del COVID 19, desde sus alertas generadas a finales de 2019 hasta las declaratorias de pandemia en marzo de 2020.

Los casos en América Latina han pasado en dos semanas de 2.150 (al 20 de marzo de 2020) a 34.166 (el 6 de abril de 2020), con el riesgo de una infección exponencial latente, lo que se agrava si se tiene presente la baja toma de pruebas. Esto se agrava con la carencia de decisiones rápidas, agresivas y efectivas por parte de los tomadores de decisiones políticas. Se puede observar una serie de medidas cuestionables. Una epidemia de desinformación motivada por una débil comunicación de alto riesgo de contagio del COVID-19 hace que la población latinoamericana se encuentre en una condición altamente vulnerable a ser infectados.

A la vez, en algunos países se ha observado una pugna entre el gobierno nacional y los gobiernos locales. En Ecuador, las decisiones se tomaron de acuerdo al aumento del número de infectados por el COVID-19. En su capital, Quito, su alcalde declaró en emergencia sanitaria al Distrito Metropolitano de Quito el 12 de marzo de 2020, a pesar del actuar inadecuado por parte del gobierno nacional de turno el cual decide tomar acciones más agresivas el 16 de marzo. Estos días fueron decisivos en la expansión y transmisión del brote, cuyo principal impacto se observa en el alto número de casos (70%) de la segunda ciudad más importante de Ecuador ubicado en la ciudad de Guayaquil.

Además, este proceso de emergencias políticas y económicas para responder al riesgo vital que trae consigo el COVID 19, muestra ejercicios de transformación profunda de la vida cotidiana, de la cual las reacciones están por materializarse. Ese riesgo es también construido socialmente, lo que, en efecto, ante la embestida mundial que ha presentado el virus y las medidas de acción global que tienden a replicarse desde los distintos gobiernos.

Cabe resaltar, las diferentes formas de control social (desde el autocontrol y la disciplina, hasta el uso de la fuerza) esconden las relaciones sociales desplegadas

para producir las profundas desigualdades entre las poblaciones de nuestras sociedades. Allí se pueden identificar escenarios de legitimación de las vidas, que en todo caso se permiten vivir por debajo de lo considerado como digno o aceptable para un ser humano, especialmente en las sociedades latinoamericanas. Por este motivo, en varios de nuestros países, las medidas contempladas están pensadas en el hecho que se pone en evidencia la incapacidad de los sistemas públicos y privados para garantizar la atención a todos los que así lo necesiten sobre todo en el nivel de salud pública.

Es un problema que permite ver cómo las mismas políticas públicas desarrolladas en el marco del neoconservadurismo y neoliberalismo, carecen de solidez ante la fragilidad del mercado y sus profundas repercusiones en la vida social. Esto constituye, a su vez, una posibilidad de revisar dichas relaciones y la necesidad de plantear las mismas bases con las que se ha implementado el capitalismo y los dogmas hegemónicos que hoy lo dominan, así como las potencias constituyentes de las multitudes que se relevan como capaces de generar una transformación de la sociedad, rehabilitando la significación social de las protestas contra la opresión y la explotación, así como los valores que las acompañan. Esto implica, también, pensar en ejercicios de repolitización de lo social en el marco de la pos “pandemia” y la necesaria desfinanciarización de la economía y la desmercantilización de la salud y los sistemas de seguridad social , por decir lo menos. Esto implica un llamado a los actores política internacional para aplicar la base elemental de los principios bioéticos, resaltando el de la justicia como base para la capacidad de tomar distancia y generar nuevas políticas estatales según la situación económica en que se encuentre la nación.

Pregunta Problemática

¿Cómo la Ley Orgánica Humanitaria está enfrentando la crisis de la Pandemia del COVID-19?

Objetivo general

Analizar el contenido de la Ley Humanitaria expedida en el Ecuador para el tratamiento de las consecuencias en el empleo por el efecto de la pandemia COVID-19.

Beneficiarios directos:

Los beneficiarios directos son la sociedad, que permiten analizar, debatir y apoyar en caso de serlo, la Ley Humanitaria que permita la estabilidad en todas las áreas sobre todo en los empleos de las personas tras la crisis del Covid-19, con este análisis se pretende tener una visión de la situación de los empleados ya que la mayoría de empresas se encuentran afectadas, por la difícil situación económica que procuran las mismas al mantener estables generando empleo.

Objetivos específicos

- Contextualizar teóricamente la Ley Humanitaria, para enfrentar la crisis de la pandemia del Covid -19.
- Analizar la concordancia de las disposiciones relacionadas con el tratamiento del empleo con respecto a los considerandos y marco general propuesto en la Ley Humanitaria.
- Analizar los efectos probables de la Ley de Apoyo Humanitaria en la solución de los problemas de desempleo en el Ecuador, generados por la pandemia Covid-19.

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN DEL PROYECTO

1.1. Contextualización de fundamentos teóricos.

En el marco de los procesos logísticos se desarrollarán conceptos que son aplicados en la duración de este capítulo, para lo cual se definirán conceptos tales como:

1.1.1 POLITICAS PÚBLICAS

“¿Qué son las políticas públicas? 1. Las políticas públicas son acciones de gobierno con objetivos de interés público que surgen de decisiones sustentadas en un proceso de diagnóstico y análisis de factibilidad:

Características fundamentales: 1) buscar objetivos de interés o beneficio público; y 2) ser resultado de un proceso de investigación que implica el uso de un método para

asegurar que la decisión tomada es la mejor alternativa posible para resolver un determinado problema público (Corzo, 2013).

Para la atención efectiva de problemas públicos específicos:

En la segunda parte, propongo que las políticas públicas sean tiros de precisión dirigidos a resolver las principales causas de la problemática que se pretende solucionar, donde se haga el mejor uso posible de los recursos públicos.

En la tercera y última parte del enunciado, planteo que se incluyan las opiniones de la ciudadanía, especialmente las de los afectados por el problema público en el diseño de política pública, ya que le otorga legitimidad a este proceso y permite que la sociedad esté incluida y sea copartícipe en la solución de los problemas públicos.”

“Las políticas de esta década permiten al Estado percatarse contra los desafíos futuros, partida en el contexto territorial y mundial, superando acciones públicas coyunturales. Además, fortalecen el ingreso en el programa de políticas públicas, mano para los sectores públicos y privados, como para la sociedad y la asociación civil” (STPE, 2020).

La Secretaría Técnica Planifica Ecuador está apuntando al gran competencia de ordenar políticas nacionales que rompan con la ancestral espejismo cortoplacista de la programa y proyectar concretar políticas de Estado que trasciendan los cuatro años de gobierno (STPE, 2020).

1.1.2. Planificación

En algunos de los sectores públicos y privados las empresas presentan una planificación empírica ocasionada por el manejo inadecuado de los recursos disponibles. Quintero (2009) señala: “La planificación elabora presupuestos, establece prioridades, formula políticas relacionadas con la toma de decisiones permanentes sobre asuntos importantes y recurrentes”.

Toda empresa pública y privada necesita de un plan para definir sus objetivos y cumplir con sus metas a corto y mediano plazo, es por ello que la planificación define el futuro de las organizaciones ya que permite coordinar los recursos y esfuerzos necesarios los cuales permitirán aumentar la productividad de manera eficiente y competitiva.

1.2. Problema a resolver

Tras un análisis objetivo se examinara la ley de apoyo humanitario para enfrentar la crisis del COVID 19, enfocándonos en los trabajadores, observando en forma imparcial como el gobierno de turno ha enfrentado la crisis, la forma en que los empleados se han acogido a la nueva normativa, y sobre todo si llega a incrementar la dura situación de las empresas que por meses han permanecido cerradas si poder producir, habiendo cancelar a los empleados sus obligaciones.

1.3. Proceso de investigación

1.3.1. Marco Metodológico:

La presente investigación tendrá un enfoque mixto "... de acuerdo con las variables cualitativas y cuantitativas sabiendo que el enfoque mixto se refiere a la combinación de ambos enfoques, surge la investigación mixta, misma que se refiere a las características de cada uno de ellos.....". Grinnell (1997), citado por Hernández et al (2003:5).

Haciendo referencia a los criterios de Chávez N. (1997) la investigación se situó como transversal debido a que en este estudio las variables se midieron una sola vez; por consiguiente el tipo de investigación según la mencionada autora es descriptivo en la cual se orienta la recolección de información relacionada a la situación o fenómeno tal cual como se presentan en el momento de su recolección, en este mismo sentido, la presente investigación se propuso describir los resultados en función de un grupo de variables, respecto a la cual no existe una hipótesis.

Tomando en cuenta lo planteado por los autores Hernández Sampieri et al (1998). Esta investigación se ubica como correlacional, lo cual consiste fundamentalmente en medir el grado de relación que existe entre dos o más conceptos o variables en un contexto en particular.

Dado que el objetivo de este estudio se realiza la investigación a través de un diseño no experimental, trasversal descriptivo, ya que a través de estos métodos de este estudio, vamos a conocer a detalle la leyes dictadas por el gobierno nacional hacia la nación para combatir las consecuencias de la pandemia del Covid 19 enfocando en una interpretación de la política económica, en especial de la política de empleo ligada a la política social, en perspectiva de la situación emergente. Caben

especialmente la interpretación relacionados con las concepciones del significado del empleo en la origen de movimiento productiva y para la generación de ingresos que puedan sostener el consumo de ingresos y servicios, de forma de proteger, tanto a la oferta como a la demanda. La interpretación es a corto y mediano plazo, dado una apreciación de las tendencias al futuro derivadas de la capacidad de la ley de apoyo humanitario, que reposa en la flexibilidad laboral y traslada la preocupación a los trabajadores.

Diseño de investigación transversal se define de la siguiente manera “El diseño de estudios transversales se define como el diseño de una investigación observacional, individual, que mide una o más características (variables), en un momento dado. La información de un estudio transversal se recolecta en el presente y, en ocasiones, a partir de características pasadas o de conductas o experiencias de los individuos. Hernández (2003, p 270)

Población: se refiere al universo, conjunto o totalidad de elementos sobre los que se investiga o hacen estudios (Torres, s.f.)

La población de nuestro estudio estará enfocada a las personas se encuentran o se encontraron laborando en el sector público o privado durante la época de la pandemia del Covid -19 en la ciudad de Quito , a través de medios informáticos llamado QuestionPro y el análisis de los datos en SPS.

Muestra: es una parte o subconjunto de elementos que se seleccionan previamente de una población para realizar un estudio (Torres, s.f.).

En este trabajo de investigación se realizar un muestreo probabilístico “El muestreo probabilístico es un método de muestreo (muestreo se refiere al estudio o el análisis de grupos pequeños de una población) que utiliza formas de métodos de selección aleatoria” Hernández (2003, p 274)

El requisito más importante del muestreo probabilístico es que todos en una población Este método utiliza la teoría estadística para seleccionar al azar un pequeño grupo de personas (muestra) de una gran población existente y luego predecir que todas las respuestas juntas coincidirán con la población en general., con cualidades de selección múltiple y dicotómico.

La muestra de nuestro estudio estará enfocada a las personas se encuentran o se encontraron laborando en el sector público o privado durante la época de la pandemia del Covid -19 en la ciudad de Quito (Pro, 2020)

La técnica de recolección de datos será a través de la encuesta diseñado con preguntas de selección múltiple y dicotómica.

Encuesta: Son un método de investigación y recopilación de datos utilizadas para obtener información de personas sobre diversos temas. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se deseen alcanzar (Pro, 2020).

Esta valoración se demostrara en datos estadísticos que estará asignado a cada opción de respuestas.

Las técnicas de procesamiento de datos será la estadística descriptiva “Según Rustom (2012) (p.9) indica que la Estadística Descriptiva: “Es una disciplina que proporciona la metodología, fundada en la Matemática, para obtener, recopilar, procesar, resumir y presentar datos referentes a un estudio de interés”

Para la tabulación o procesamiento de datos obtenida por la encuesta aplicada a la ciudadanía en forma voluntaria sobre la aplicación de la política pública para contrarrestar la crisis que enfrentamos por el Covid.19 se utilizara el programa Microsoft Office Excel ,el link de la encuesta es : <https://forms.gle/tBnAQpf7KH1EkRsN9>

1.4. Vinculación con la sociedad

La investigación determinará puntos críticos y restricciones que la política pública dictada por el gobierno para enfrentar la crisis, a través de la Ley de Apoyo Humanitario afectando al Plan del Buen Vivir, ya que por las duras circunstancias todos los planes a corto y mediana plazo se vieron afectados, proyectando nuevamente otros procesos por la emergencia nacional.

Con este análisis se hace la siguiente propuesta, se pretende analizar la Ley de Apoyo Humanitario implementadas actualmente por parte del gobierno dirigida a la población trabajadora pública y privada que al momento está enfrentando las distintas

fases de la implementación de esta ley por cada empresario, la falta de desconocimiento y difusión de la misma ha permitido abrir temas de discusión entre empleador y empleados.

1.5. Indicadores de resultados.

Según la última encuesta de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, tomando los datos del mes de diciembre del 2019 de la encuesta Nacional del Empleo, Desempleo, Subempleo ENEMDU, tomando en consideración el sector laboral se tiene una tasa del 0.3% correspondiente a la sección pública, mientras que el 99.7% de las personas laboran en la sección privada. También con respecto al género se tiene que 55.7% corresponde al sexo masculino, mientras que el 44.3% es de sexo femenino.

Con respecto al desempleo se indica que en diciembre de 2019, el 45.8% corresponde al sexo masculino, mientras que el 54.2% pertenece al sexo femenino.

Según los indicadores Nacionales con respecto a la Población Económicamente Activa (PEA), se tiene una tasa de 38.8 correspondiente al empleo adecuado, mientras se tiene una tasa del 3.8 correspondiente al desempleo y la población que se encuentra con un subempleo tiene una tasa de 17.8.

- **La Coherencia de la ley frente a sus objetivos**

Establecer medidas de apoyo humanitario que permitan, fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, dicho objetivo no se encuentra cubierto hasta la fecha ya que ninguna política de estado al momento se ha implementado para reactivar el comercio ya que al momento nos encontramos saliendo de los semáforos emergentes, los mismos que han impedido fomentar el libre comercio incluso muchos de los organismos como es la Cámara de Comercio de Quito ha solicitado un mayor apoyo manifestando que se quite las restricciones de movilidad y apertura de negocios normados por entidades del cabildo, lamentablemente la población en general a relajado las medidas de cuidado y se teme un repunte en casos de Coronavirus que desborde nuevamente los hospitales públicos y privados, el cabildo quiteño en reunión de consejo hasta el 29 de septiembre del 2020 sigue manteniendo las medidas de precaución y restricción de la movilidad en la misma forma que se ha

presentado durante estos meses tras el cambio de semáforo amarillo. Sin embargo el cabildo quiteño se pronunció en el descuento del 50% en patentes de negocios que se encuentran situados en el centro de Quito que se pone en aprobación y aplicación en sesión del consejo metropolitano.

- Reactivación de las económicas familiares, empresariales y el ahorro popular y solidario.

Este objetivo se ha cumplido en forma parcial se pudo referenciar a través de la Ley de apoyo Humanitario tras las siguientes consideraciones de pagos de servicios básicos , pago de valores de inquilinato y deudas con los bancos y valores pendiente a entidades bancarias explícitos en la Ley de Apoyo Humanitario en los siguientes casos:

- Subsidios educativos.

El sistema educativo que consiste en primaria, secundaria y educación superior que pueden ser particulares, fiscales, municipales ,que se encuentran normadas por el Sistema Nacional de Educación (SNE) o Sistema de Educación Superior (SES) se otorgara un subsidio hasta del 25% a los alumnos o sus representantes con la comprobación de la baja de sueldos normados en el SUT o certificado de salida en el sistema del less, dichas instituciones educativas no podrán privar a los estudiantes de la educación si no estuviesen al día en pago de obligaciones según lo indicado en el Cap.2 Ley Humanitaria.

El Estado garantizara a los estudiantes la enseñanza a través de modalidad virtual.

En el área educativa es el descuento en becas a estudiantes registrados regularmente en un 10% esto se encuentra justificado en el artículo 77 LOES.

- Suspensión Temporal del desahucio e inquilinato:

Durante el período de excepción, y hasta sesenta días postreros de su terminación, no se podrá gestionar desahucios a arrendatarios de inmuebles, según se detalla en la Ley de Inquilinato, salvo en daños en el inmueble, así como de uso de la propiedad para delitos. Para que los arrendatarios puedan apoyarse durante la crisis el arrendatario deberá liquidar el valor correspondiente al veinte por ciento (20%) de los valores pendientes de los locales comerciales, un 30% de la deuda generada a partir

del mes de febrero de 2020. Se da prioridad a los acuerdos plan de pagos sobre los valores adeudados.

Cita a demás que el pago de servicios básicos será diferido hasta 18 meses con acuerdos con las empresas públicas proveedoras de servicios, tras el cobro excesivo en la facturación de servicios básicos el gobierno nacional ha asumido los valores que se cobraron durante el periodo de aislamiento ya que se respetaría los valores facturados antes de la pandemia.

- **Mantenimiento de las condiciones de empleo.**

Sostener el empleo. Por tal razón, se plantea que las partes acuerden las condiciones de pago de sus sueldos y salarios, dentro de cada empresa, con el valor de sueldos a ser cancelados al fin de proteger la economía de los trabajadores no menor al SBU o tablas sectoriales determinadas sea en horario completo o proporcional en caso de la jornada reducida. Es fundamental la intervención del Ministerio de Relaciones Laborales, indique las bases sin que los derechos de los trabajadores sean pisoteados. Las condiciones mínimas de un acuerdo serán las siguientes: Los empleadores tienen la obligación de presentar al empleado los estados de pérdidas y ganancias de la compañía. Los empleadores no pagaran las utilidades correspondiente al ejercicio fiscal vigente, ni reducir valores inyectados a la empresa, durante el tiempo que dure dicho pacto libre y voluntario entre; empleador y empleado no menor a un año Dicho acuerdo será de carácter obligatorio para todos los empleados así no se encuentren de acuerdo con el mismo, suscribiéndolo en el sistema único de trabajo (SUT) así no esté de acuerdo con el mismo. En los casos en que el documento, si no se logra dicho pacto entre empleadores y trabajadores, el empleador iniciara el proceso de liquidación ante la Superintendencia de Compañías y demás organismos de regulación empresarial.

- **Contrato Especial Emergente**

Se aplicara un nuevo modelo de contratación que se refiere a una modalidad de convenio entre empleador y trabajador, para mantener la empresa y fuentes de recepción de recursos, esté contrato será remitido solo en situaciones emergentes o giros de negocio, por el plazo de un año y renovarlo por el mismo tiempo es decir máximo por 2 años.

- Seguro de desempleo.

La entrega del seguro de desempleo a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, reducción de jornada emergente y de sueldos a ser cancelados por dicha disposición y disponer el teletrabajo como una forma legal de trabajo amparado en la LOSEP y en Art. 16 del Código del Trabajo.

CAPÍTULO II

Propuesta.

ANALISIS DE LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIA PARA ENFRENTAR LA CRISIS DE LA PANDEMIA DEL COVID 19 DIRIGIDO AL EMPLEO PÚBLICO Y PRIVADO

Gisela Ibeth Delgado Jurado

Universidad Tecnológica Israel, Quito,
Ecuador

(giseladelgado08@hotmail.com)

Resumen

La pandemia del COVID-19 ha generado fuertes impactos a nivel de la salubridad y un enorme déficit en el crecimiento económico y el desarrollo social

Las medidas de apoyo social serán consideradas de la siguiente manera: corto, medio y largo plazo para oponer los efectos de la pandemia del COVID-19 deben, especialmente el de los grupos vulnerables. Protegiendo a los trabajadores formales e informales. A nivel mundial y sobre todo en América Latina y el Caribe, los servicios suntuarios se han paralizados para cumplir la norma del distanciamiento social. Los trabajadores asalariados no perciben sus sueldos y salarios en su totalidad, percibiéndolos en forma paulatina. Las medidas de distanciamiento social para los trabajadores formales son: 1. Minimizar la exposición al virus de los trabajadores en la compañía, 2. Fijar los ingresos y los puestos de trabajo, con medidas de distanciamiento social por medio del teletrabajo en el sector privado y público. Por ejemplo, Ecuador, el teletrabajo se ha implementado de todos los trabajadores privados y públicos deben laborar desde su casa. Otras medidas son la obligación de uso de mascarillas o de mantener el distanciamiento entre los colaboradores. Reducir la jornada laboral. En algunos casos son la limitación de horarios de atención de los comercios. La protección de los trabajadores formales, a través de reglamentos, por ausencias laborales, permitiendo al empleado tomar sus vacaciones pagadas durante esta crisis, la activación de medidas relacionadas con las licencias por enfermedad y el seguro de desempleo. En Ecuador, el seguro de desempleo brindará a los trabajadores asegurados legalmente y despedidos por terminación unilateral del empleador, recibirá un pago mensual (seguro de desempleo). Las ausencias laborales optativas están vinculadas en muchos casos al uso anticipado de vacaciones. Este procedimiento debe ser convenido en forma formal entre los trabajadores y el empleador son los llamados adendum que marcan dentro de esta nueva legislación.

Palabras claves: Ley, plazas de trabajo, vulnerabilidad, pandemia.

Abstract

The COVID-19 pandemic has strong effects on health and deep cracks in economic growth and social development

Social support measures will be considered as follows: short, medium and long term to oppose the effects of the COVID-19 pandemic should, especially that of vulnerable groups. Protecting formal and informal workers. Worldwide and especially in Latin America and the Caribbean, luxury services have been paralyzed to meet the norm of social distancing. Formal workers do not receive their wages and salaries in their entirety, receiving them gradually. The measures of social distancing for formal workers are: 1. Reduce the exposure to the virus of workers within the company, 2. Fix income and jobs, with measures of physical social distancing through teleworking in the public sector and in private. For example, Ecuador, teleworking has been implemented for all public and private workers who can work from home. Other measures promote hygiene at work, by requiring the use of masks or maintaining distance between employees. Reduce the working day. In some cases they are the limitation of business hours. The protection of formal workers, through regulations, for work absences, allowing the employee to take paid vacations due to the pandemic, the activation of measures related to unemployment insurance and sick leave. In Ecuador, unemployment insurance will provide workers who are legally insured and laid off due to unilateral termination of the employer, they will receive a monthly payment (unemployment insurance). Elective absences are in many cases linked to anticipated vacation use. This procedure must be formally negotiated individually or collectively between workers and the employer are the so-called addenda that mark within this new legislation.

Keywords: Law, jobs, vulnerability, pandemic.

Antecedentes

Las respuestas a la política de protección social deben tomar medidas a corto plazo, necesarias para controlar la emergencia causada por el COVID 19, tomar además medidas a mediano y largo plazo, orientadas a garantizar los derechos de las personas de bienestar y la conveniencia mundial. Buscando mecanismos financieros sostenibles las mismas que se detalla a continuación:

Medidas a corto plazo: 1. Protección social, fijando ingresos en cada hogar y los consumos de servicios básicos, esto permite sostener la demanda de la misma, al mismo tiempo facilitar los servicios de salud. Las acciones claves son de una garantizar los ingresos, especialmente para los trabajadores informales, y la población en general a través de pruebas de detección del virus COVID-19, y a la atención médica, a todos quienes lo necesiten, a los servicios básicos y a la vivienda, a la nutrición adecuada y al aprendizaje en el caso de la población en general.

Medidas a mediano y largo plazo, la protección social para la reducción de las desigualdades, el anticipo cerca de la inclusión social. Será crucial fijar sistemas de protección, cuya acción principal es precautelar la salud de la población, basados en un enfoque de derechos y estrategias de ingreso laboral, y a períodos de la recuperación. Este sistema permite identificar y responder a los impactos de la crisis en el empleo y las condiciones de vida de las personas, con atención oportuna. La pandemia ha despejado no solo las limitaciones estructurales del modelo económico vigente, ha dado a conocer las fallas e insuficiencias de los sistemas de protección social y el deficiente sistema de salud. Es un trabajo en forma sinérgica entre los cuidados y el Estado, Promoviendo la protección social, asegurando el ingreso a sistemas de salud pública de calidad, Un elemento central en la construcción de un estado es el derecho a la salud de calidad . Los trabajadores informales, a los grupos vulnerables, habitantes de áreas rurales y remotas, a las personas con discapacidad y a los migrantes. Se encuentra representada en la Agenda Regional de Desarrollo Social Inclusivo aprobada en 2019. Incluye propuestas para prosperar en la garantía mundial de un nivel de ingresos esenciales y evaluar los sistemas de protección social de los países a nivel mundial cuyo eje principal es la niñez y la economía ciudadana. Propone el fortalecimiento de la institucionalidad social para implementar políticas sociales de calidad. (CEPAL,

2019). La crisis financiera que a nivel internacional ha sido representativa durante el año 2008 mostró el impacto del gasto público, incrementando los niveles de carencia. En la región de Latinoamérica y el Caribe tiene un retroceso de 25 años en los niveles de escases, En Ecuador se produjo un flujo muy grande de migración a países de Europa.

Revisar estas experiencias es importante pues el incremento de la pobreza proyectado por la CEPAL para 2020, de plantea un retroceso de al menos 13 años (CEPAL ,2020). Es urgente avanzar en unos acuerdos sociales centrados en la prosperidad y los derechos a la vida para enfrentar la crisis, proponiendo la igualdad y la protección comunitaria, con respuestas solidarias en aspectos financieros, lo que requiere, pactos fiscales. Para alcanzar la crisis es necesario modificar el esquema de desarrollo y asegurar las dimensiones económicas, sociales y ambientales, sin dejar atrás, los planteamientos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y el Plan del Buen Vivir diseñado por el gobierno ecuatoriano Agenda 2021.

Dar realce a las leyes que priorizan la salud en el trabajo para que la incrementar una reacción productiva favorable sosteniendo las plazas de trabajo, post pandemia del coronavirus (COVID-19) sea segura y saludable, es esencial una gestión con participación de empleadores y trabajadores, para el origen a nuevas políticas de retorno, aseguraron hoy la CEPAL y la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El informe de CEPAL-OIT explora algunas de las políticas implementadas por los países para proteger el empleo formal, pre cautelar los ingresos de los trabajadores y economía formal e informal y proteger al sector productivo. La implementación de las políticas para la reactivación requerirá de un fuerte aprendizaje y educación en seguridad y salud para el mundo de los trabajadores. Se incluirea por ejemplo nuevos horarios de entrada y salida flexibles, para evitar aglomeraciones, rutinas de desinfección y sistema de lavado correcto de manos, uso obligatorio de mascarillas, y un protocolo en caso de que algún trabajador presente síntomas, el descanso obligatorio por 15 días hasta evolución del ciclo del virus COVID-19, debidamente justificado para que se pague ese tiempo de inhabilitación laboral ,cómo subsidio de salud a las personas ingresadas en el programa de seguridad social . Asimismo, agrega que de prolongarse el crisis por más tiempo, será necesario una nueva emisión de medidas, orientadas a precautelar el empleo e ingresos de trabajadores y limitar la quiebra en las empresas, fijándonos especialmente en grupos vulnerables

como: los migrantes en la localidad que no se encuentran en condiciones legales en el caso del Ecuador existe un alto índice de migrantes venezolanos, trabajadoras domésticas, trabajadores informales en sectores críticos y trabajadores de la salud (médicos, enfermeras, auxiliares entre otros) en primera línea de respuesta frente al COVID-19. Es decir más pobreza, grandes grupos de población viviendo en condiciones crónicas de inseguridad económica y son vulnerables a la pérdida de ingresos laborales. De allí que la CEPAL ha propuesto un ingreso de emergencia o subsidio (IBE) por un monto igual a la línea de pobreza durante seis meses para pagar las necesidades básicas y asegurar el consumo de los hogares. “Esto supondría un gasto adicional del 2,1% PIB para abarcar a todas las personas que se encontrarán en situación de pobreza en 2020.” Así como lo señala la Agenda 2030. (CEPAL,2020)

Ley de Apoyo Humanitario:

Ejes fundamentales:

1. Ayudar a personas que se encuentran en condiciones altas vulnerabilidad, generada por la pandemia por el Covid-19.
2. Mantener fuentes de empleo y generar plazas.
3. Prevenir procesos de quiebra e incentivar acuerdos justos y satisfactorios entre deudores y acreedores.

El proyecto de ley se enfocara en los siguientes puntos:

1. Acuerdos para la preservación de empleos.
2. Contrato especial permanente.
3. Reducción emergente de la jornada laboral.
4. Régimen de vacaciones.
5. Seguro de desempleo.
6. Disposiciones reformativas CT.
7. Norma interpretativa art 169 numeral 6.

8. Acuerdos ministeriales.

OBJETO DE LA LEY DE APOYO HUMANITARIO:

Establecer medidas de apoyo humanitario que permitan, fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador.

Reactivación de las económicas familiares, empresariales y el ahorro popular y solidario.

Precautelar de las condiciones laborales.

Ámbito de Aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario.

De acuerdo a la Ley es imprescindible la aplicación y protección obligatoria de todos los ciudadanos en el distrito nacional, tanto en el ámbito público como privado, así como también las personas naturales o jurídicas.

Acuerdos para la preservación del empleo:

Las partes de común acuerdo, podrán modificar las condiciones económicas de la relación laboral, siempre y cuando se preserven las fuentes de empleo y la estabilidad de los trabajadores.

Dichos acuerdos jamás podrán ser con un salario menor al SBU (jornada completa o parcial)

El empleador deberá justificar e informar a los trabajadores la necesidad de su suscripción para el mantenimiento de la empresa.

El acuerdo es bilateral y directo con cada trabajador.

Si despide al trabajador durante el primer año, deberá pagar la liquidación sobre el total de la remuneración.

Si el juez presume la existencia de un delito vinculado a la celebración del acuerdo, lo dará a conocer a la fiscalía.

Condiciones para la Validez de los Acuerdos.

1. Los empleadores deberán presentar al empleado, los estados financieros de la compañía.

2. Los empleadores deberán ser transparentes con los recursos de la compañía predominando la eficacia, los mismos, no podrán liquidar dichos dividendos que corresponden al ejercicio fiscal en que los acuerdos con los empleados, estén vigentes, ni a recortar los ingresos del capital de la compañía durante el plazo de vigencia de dichos acuerdos.

3. Al momento de no alcanzar acuerdos con la totalidad con los trabajadores, dichas condiciones serán obligatorias igualmente para aquellos trabajadores que no los suscriban.

4. Si no se logran los acuerdos la empresa podrá iniciar el proceso de liquidación.

5. Mientras duren los acuerdos, el desvío o uso indebido de los recursos de la empresa, será considerado causal de quiebra fraudulenta, pudiendo ser sancionado penalmente.

Art. 207.- Quiebra fraudulenta de tipo jurídico.- Cuando se trate de la ruina de una compañía o de una tipo jurídico, toda o todo director, apoderado como administrador o delegado de la compañía, contador o tenedor de libros que coopere en su ejecución, será sancionada con cárcel de tres a cinco años.

ACUERDO MINISTERIAL 132

Registro Oficial Edición Especial 824 del 27 de julio

Dispone que una vez suscritos los acuerdos, estos deberán ser informados al Ministerio del Trabajo, a través del Sistema Único de Trabajo (SUT) módulo Ley Humanitaria.

Los acuerdos podrán registrarse a partir del 31 de julio de 2020. Los empleadores que hayan firmado convenios con sus trabajadores previos a la expedición del Acuerdo 132, tendrán 15 días hábiles para registrar la información en el SUT, es decir, hasta el 21 de agosto 2020.

Contrato Especial Emergente.

Es una nueva modalidad contractual que restablece el contrato a tiempo fijo, cuya duración podrá ser de hasta 1 año y renovable por una sola vez por 1 año más. (Contrato fijo hasta 2 años)

Las jornadas podrán ser a medio tiempo o tiempo completo, pero con la diferencia que se lo puede distribuir las 40 horas en 6 días a la semana, sin que puede sobrepasar las 8 horas diarias. Si se exceden de las horas de debe pagar suplementarias y extraordinarias.

El descanso semanal será al menos de veinticuatro horas consecutivas.

Casos para contratación emergente:

1. Sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes.
2. Para nuevas inversiones o líneas de negocio.
3. Cambios en el giro del negocio.
4. Incremento en la compraventa de bienes y servicios.
5. En el caso de incremento en la demanda de fabricación de bienes tangibles

Reducción de la Jornada Emergente de Trabajo.

Se permite que por casos de fuerza mayor, el empleador reduzca de forma UNILATERAL la jornada laboral y por ende la remuneración y el aporte patronal al IESS.

Solo debe informar el MDT a través del sistema SUT. (Acuerdo Ministerial 133)

La reducción será de hasta 1 año, renovable por un año más. (2 años total).

Máximo de reducción de la jornada será del 50% del tiempo y no se podrá reducir más del

45% del sueldo.

Mientras dure la reducción de jornada, no es posible repartir utilidades y se deben reinvertir de forma obligatoria hasta el 31 de diciembre del siguiente ejercicio fiscal.

Si se despide al trabajador se deberá pagar la indemnización por el total de la remuneración sin reducción.

Explicar los fundamentos teóricos aplicados en la propuesta, donde se especifique los conceptos principales y bases teóricas.

De las vacaciones

Durante los 2 años siguientes a la publicación de la Ley, el empleador podrá notificar el cronograma de vacaciones a sus trabajadores o descontar de las vacaciones devengadas los días de inasistencia.

Los trabajadores que se queden sin trabajo en los meses de abril hasta julio de 2020, podrán acceder al seguro de desempleo. (Incluso si es por renuncia)

Artículo Interpretativo

Única.- Interprétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido:

“En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica de empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.”

Resultados

Partiendo de la última encuesta de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos tomando los datos del mes de diciembre del 2019 de la encuesta Nacional del Empleo ,Desempleo ,Subempleo ENEMDU y tomando en consideración el sector laboral se tiene una tasa del 0.3% correspondiente al sección pública, mientras que el 99.7 % de las personas laboran en la sección privada. Sim embargo, con respecto al género

se obtiene que 55.7% corresponde al género masculino, mientras que el 44.3% se refiere al género femenino.

Con respecto al desempleo se indica que en diciembre de 2019, el 45.8% corresponde al sexo masculino, mientras que el 54.2% pertenece al sexo femenino.

Según los indicadores Nacionales con respecto a la Población Económicamente Activa (PEA), se tiene una tasa de 38.8 correspondiente al empleo adecuado, mientras se tiene una tasa del 3.8 correspondiente al desempleo y la población que se encuentra con un subempleo tiene una tasa de 17.8

La Coherencia de la ley frente a sus objetivos

“Según la última encuesta de Instituto Nacional de Estadísticas y Censos ,tomando los datos del mes de diciembre del 2019 de la encuesta Nacional del Empleo ,Desempleo ,Subempleo ENEMDU, tomando en consideración el sector laboral se tiene una tasa del 0.3% correspondiente al sección pública, mientras que el 99.7 % de las personas laboran en la sección privada. También con respecto al género se tiene que 55.7% corresponde al sexo masculino, mientras que el 44.3% es de sexo femenino” (INEC, 2010).

Con respecto al desempleo se indica que en diciembre de 2019, “el 45.8% corresponde al sexo masculino, mientras que el 54.2% pertenece al sexo femenino”. (INEC, 2010).

Según los indicadores Nacionales con respecto a la Población Económicamente Activa (PEA), se tiene una tasa de 38.8 correspondiente al empleo adecuado, mientras se tiene una tasa del 3.8 correspondiente al desempleo y la población que se encuentra con un subempleo tiene una tasa de 17.8 ” (INEC, 2010).

La Coherencia de la ley frente a sus objetivos planteados.

Establecer medidas de apoyo humanitario que permitan, fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, dicho objetivo no se encuentra cubierto hasta la fecha ya que ninguna política de estado al momento se ha implementado para reactivar el comercio ya que al momento nos encontramos saliendo de los semáforos emergentes ,los mismos que han impedido fomentar el libre comercio incluso muchos de los organismos como es la Cámara de Comercio de Quito ha solicitado un mayor

apoyo solicitando que se quite las restricciones de movilidad y apertura de negocios normados por entidades del cabildo ,lamentablemente la población en general a relajado las medidas de cuidado y se teme un rebrote en casos de Coronavirus que desborde nuevamente los hospitales públicos y privados ,el cabildo quiteño en reunión de consejo hasta el 29 de septiembre del 2020 sigue manteniendo las medidas de precaución y restricción de la movilidad en la misma forma que se ha presentado durante estos meses tras el cambio de semáforo amarillo. Sin embargo el cabildo quiteño se pronunció en el descuento del 50% en patentes de negocios que se encuentran situados en el centro de Quito que se pone en aprobación y aplicación en sesión del consejo metropolitano.

Reactivación de las económicas familiares, empresariales y la economía popular y solidaria.

Este objetivo se ha cumplido en forma parcial se pudo referenciar a través de la Ley de apoyo Humanitario tras las siguientes consideraciones de pagos de servicios básicos , pago de valores de inquilinato y deudas con los bancos y valores pendiente a entidades bancarias explícitos en la Ley de Apoyo Humanitario en los siguientes casos:

Pensiones educativas

El sistema educativo que consiste en primaria, secundaria y educación superior que pueden ser particulares,fiscales,municipales ,que se encuentran normadas por el Sistema Nacional de Educación (SNE) o Sistema de Educación Superior (SES) se otorgara un subsidio hasta del 25% a los alumnos o sus representantes con la comprobación de la baja de sueldos normados en el SUT o certificado de salida en el sistema del less, dichas instituciones educativas no podrán privar a los estudiantes de la educación si no estuviesen al día en pago de obligaciones según lo indicado en el Cap.2 Ley Humanitaria.

El Estado está obligado a garantizar la educación en modalidad virtual

En el área educativa se otorgara un 10% de descuento en becas a estudiantes matriculados según en el artículo 77 de la LOES.

Suspensión Temporal del desahucio e inquilinato:

Durante el período de excepción, y hasta sesenta días postreros de su terminación, no se podrá gestionar desahucios a arrendatarios de inmuebles, según se detalla en la Ley de Inquilinato, salvo en daños en el inmueble, así como de uso de la propiedad para delitos. Para que los arrendatarios puedan apoyarse durante la crisis el arrendatario deberá liquidar el veinte por ciento (20%) de los cánones pendientes de los locales comerciales, que el inquilino demuestre que sus haberes se han deteriorado en al excepto un 30% con relación al mes de febrero de 2020. Se prioriza, los acuerdos plan de pagos sobre los valores adeudados.

Cita a demás que el pago de servicios básicos será diferido hasta 18 meses con acuerdos con las empresas públicas proveedoras de servicios, tras el cobro excesivo en la facturación de servicios básicos el gobierno nacional ha asumido los valores que se cobraron durante el periodo de aislamiento ya que se respetaría los valores facturados antes de la pandemia.

Mantenimiento de las condiciones de empleo.

El capítulo III de la Ley Humanitaria se refiere a sostener el empleo. Por tal razón, se plantea que las partes acuerden las condiciones de pago de sus sueldos y salarios, dentro de cada empresa, con el valor de sueldos a ser cancelados al fin de proteger la economía de los trabajadores no menor al SBU o tablas sectoriales determinadas sea en horario completo o proporcional en caso de la jornada reducida. Es fundamental la intervención del Ministerio de Trabajo, indique las bases sin que los derechos de los trabajadores sean pisoteados. Las condiciones mínimas para dar fe del acuerdo serán las siguientes: Los empleadores tienen la obligación de presentar al empleado los estados de pérdidas y ganancias de la compañía. Los empleadores no pagaran las utilidades correspondiente al ejercicio fiscal vigente, ni reducir valores inyectados a la empresa, durante el tiempo que dure dicho pacto libre y voluntario entre; empleador y empleado no menor a un año Dicho acuerdo será de carácter obligatorio para todos los empleados así no se encuentren de acuerdo con el mismo, suscribiéndolo en el sistema único de trabajo (SUT) así no esté de acuerdo con el mismo. En los casos en que el documento, si no se logra dicho pacto entre empleadores y trabajadores, el empleador iniciara el proceso de liquidación ante la Superintendencia de Compañías y demás organismos de regulación empresarial.

Contrato Especial Emergente

Se aplicara un nuevo modelo de contratación que se refiere a una modalidad de convenio entre empleador y trabajador, para mantener la empresa y fuentes de recepción de recursos, esté contrato será remitido solo en situaciones emergentes o giros de negocio, por el plazo de un año y renovarlo por el mismo tiempo es decir máximo por 2 años.

Seguro de desempleo.

La entrega del seguro de desempleo a través del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, reducción de jornada emergente y de sueldos a ser cancelados por dicha disposición y disponer el teletrabajo como una forma legal de trabajo amparado en la LOSEP y en Art. 16 del Código del Trabajo.

A través de un muestreo parcial hemos realizado el siguiente análisis el cual se detalla a continuación:

El tipo de muestreo por criterio implicó seleccionar una muestra aleatoria teniendo como resultado 135 personas encuestadas en forma virtual en la plataforma PRO , de la población en la que se desarrolló el estudio fue el cantón Quito, provincia Pichincha situado en la zona norte del Ecuador.

Realizaremos un análisis entre los resultados de nuestra encuesta y los principios de la Ley de Apoyo Humanitario, determinando en primer como se encuentra ubicado el sector por sexo y sector de empleo (público y privado)

Tabla 1: porcentajes según el género.

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	67	49,6
Masculino	68	50,4
Total	135	100,0

Fuente: elaborado por autor.

De las 135 personas encuestadas en la plataforma Question Pro, según el sexo se tiene que el 49.6 % pertenece al Sexo Femenino mientras que el 50% de las personas es de sexo Masculino.

Tabla 2: sector salarial.

	Frecuencia	Porcentaje
Privado	102	75,6
Publico	33	24,4
Total	135	100,0

Fuente: elaborado por autor.

A través de estos cuadros podemos darnos cuenta que la mayoría de la población laboral se encuentra en el sector privado así como la predominación de la población en su mayoría masculina.

Dentro de nuestro análisis podemos discutir en base a los resultados investigativos podemos debatir la parte teórica fundamento importante para el sentido de la política pública y el desarrollo de políticas públicas, así como los datos y la situación numérica donde se refleja el día a día de cada uno de los empleados tras la Ley de Apoyo Humanitario donde su principal eje de impacto es estabilizar la quebrantada economía de las empresas al permanecer cerradas por tanto tiempo.

Es por ello que toda política pública arranca de un problema con características sociales, ideológicas o culturales que requiere una respuesta; es así que la difusión de la Ley Humanitaria debe ser difundida con mayor impulso para que tanto los empleadores se vean beneficiados con aspectos que permitan incrementar sus ganancias y a la vez las fuentes de empleo estable tal como indica la ley, es una hipótesis de mejora a un problema determinado y la cual tiene que ser analizada para poder dar respuesta con los mecanismos de contrato y liquidación de los empleados, abrir nuevos canales de emprendimiento en las empresas con nuevas líneas de producción y a la vez planes piloto de ingreso de personal con la perspectiva de ser mejores y ser un apoyo conjunto entre empleadores y empleados que según nuestra investigación existe un claro divorcio entre los dos existiendo

sintiéndose perjudicados por parte del empleador y el estado según las opiniones recogidas en la investigación. Ecuador necesita producir y reactivar su sistema económico siempre y cuando exista un trabajo conjunto entre estas trílogías empleadores, empleados y el estado en forma justa y solidaria.

Es muy lamentable que la población no se desconozca los deberes y derechos que al momento tiene para sostener la función de estabilizar el buen vivir, como el aspecto que topa la ley humanitaria sobre el inquilinato no tienen idea de los beneficios de la ley para proteger a todos, sin lugar a dudas es lamentable el desconocimiento.

En otro punto el empleador no quiere dar información sobre las modalidades de trabajo, reducción de horas y manejo de adendum ya que los empresarios quieren desconocer que existe un apoyo amparados en la ley de apoyo humanitario tomemos en cuenta que dentro de nuestra investigación existió muchos casos que desconocían los empleados sin tomar en cuenta los derechos obtenidos durante todos estos años tras las constantes luchas por parte de los empleados que hoy por hoy han sido agredidos por parte de los empleadores tras la crisis económica en la que se encuentran ya que no han parado los pagos al IESS, sueldos y salarios etc.

Conclusiones

- Varios intentos de estabilizar la nación en forma objetiva buscando el apoyo de organismos internacionales que de hecho solicitan algunos cambios dentro de la nación, aplicados en forma parcial con la Ley Popular y Humanitaria que sin querer con esta nueva realidad se revisó una propuesta laboral diferente, poniendo a la vez a prueba la capacidad de todos los ecuatorianos a adaptarse a la nueva realidad, aprender y mejorar las formas de uso y trabajo que si no existieran las condiciones actuales posiblemente no se hubiese intentado, integrando a una fuente de experiencia y negocios digitales que solo escuchábamos en países de Asia y Oriente.

- La Ley de Apoyo Humanitario busca rescatar el bien global en función de un mejoramiento continuo de las industrias en el Ecuador sin exceptuar ningún ingreso que permita de alguna manera mejorar la situación económica de nuestro país dejando de lado los derechos de los empleados y elevando el nivel de desempleo y subempleo.
- Se analiza los efectos probables de la Ley de Apoyo Humanitaria en la solución de los problemas de desempleo en el Ecuador, se debe mantener una política estatal a nivel de Latinoamérica representada en nuestro país ya que a través del apoyo y donaciones del mundo, podemos identificar que la crisis se encuentra latente por este retroceso de 13 años según los estudios por la difícil situación en que nos encontrábamos tras algunas malas decisiones en política pública.

RECOMENDACIONES

- Aplicar políticas publicas contemplando todos y cada uno de los puntos de vista que permita que el estado incremente su índice productivo, sin dar predilección a empleadores que son las personas que atraen el ingreso de nuevos trabajos y movimiento económica a cada uno de nuestros países permitiendo que estos puedan inyectar capitales con una política fiscal clara a largo plazo en donde los poderes del estado ejecutivo y legislativo se comprometan a no modificar dichas políticas a una manipulación económica sobre todo en política social y de salud en función de todo un país.
- El Ministerio de Trabajo debe cambiar su política de ser un simple receptor de quejas de los empleados este organismo de control debe reformar en campañas de legitimidad del trabajo, visitas mensuales a los empleadores para revisar cómo están cancelando a sus empleados y emprender una campaña de trabajo productivo junto con el Ministerio de Industria para que se pueda salir de esta crisis en un accionar correcta y efectiva.
- Concuero que no está lejos de una realidad latente que debería existir gente preparada con visión y liderazgo, esta crisis económica y social debe ser enfrentada con responsabilidad para poder salir adelante, que los puestos

públicos sean considerados una forma de aplicar todos los conocimientos estudiados con personas preparadas, no una instancia donde se recibe dinero sin tener merecimiento en el cargo.

- El estado ecuatoriano debe brindar el apoyo suficiente a cada uno de los miembros que conforman la sociedad a través de fuentes de apoyo y emprendimiento para reactivar el sistema económico, dejando de lado el problema fiscal y pago de deudas de la nación

Referencias Bibliográficas

Bibliografía

Corzo, F. (2013). Obtenido de <https://www.iexe.edu.mx/blog/que-son-las-politicas-publicas.html>

económica, C. (2020). Obtenido de <https://www.cepal.org/es/comunicados/que-la-reactivacion-productiva-empleo-post-covid-19-sea-segura-saludable-se-requiere>

entrevista, C. d. (2019). Obtenido de [https://concepto.de/entrevista/#ixzz6VoU3SstQ.%20\(s.f.\)](https://concepto.de/entrevista/#ixzz6VoU3SstQ.%20(s.f.))

experimental, I. (octubre de 2008). Obtenido de <https://explorable.com/es/investigacion-experimental>

político, M. (diciembre de 2012). Obtenido de <http://192.188.53.14/bitstream/23000/1760/1/106393.pdf>

Pro, Q. (2020). Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/como-realizar-un-muestreo-probabilistico/>

STPE. (2020). Obtenido de <https://www.planificacion.gob.ec/planifica-ecuador-presento-los-avances-y-desafios-de-las-politicas-publicas-a-largo-plazo/>

Torres, C. I.-1. (s.f.).

- Anexos



- UNIVERSIDAD TECNOLOGICA ISRAEL

- ESTUDIO DEL ANALISIS DE LA POLITICA PUBLICA DEL GOBIERNO ECUATORIANO PARA ENFRENTAR LA CRISIS DE LA PANDEMIA DEL COVID 19

- Esta información es estrictamente confidencial y será utilizada únicamente con fines estadísticos.

- Nota: Por favor en las preguntas abiertas llene con letra imprenta y en las preguntas de opción marque con una X el código de la respuesta.

- MODULO I: DATOS GENERALES

- DATOS DE TRABAJADOR

- 1.- Sexo

- Masculino1
- Femenino2

- 2.- Edad:

- 18 a 30 Años1
- 30 a 50 Años2
- 51 o Más Años3

- 3.- Sector labora

- Privado1
- Publica2

- MODULO II: CONOCIMIENTO SOBRE LA LEY DE APOYO HUMANITARIA

- 1.- ¿Usted tiene conocimiento sobre la Ley de apoyo humanitario?

- Si.....1

- No.....2
- 2.- ¿Usted tiene conocimiento sobre el pago en Educación, Servicio Básico e Inquilinato?
 - Si.....1
 - No.....2
- 3.- ¿Ha suscrito Usted un convenio con su arrendador para el pago de valores pendientes?
 - Si.....1
 - No.....2

MODULO III: CONOCIMIENTO SOBRE LA LEY DE APOYO HUMANITARIA ENFOCADO AL PLANO LABORAL

- 1.- ¿Usted tiene conocimiento sobre el seguro de desempleo
 - Si.....1
 - No.....2
- 2.- ¿Usted tiene conocimiento sobre la aplicación de cobertura por parte de IESS una vez cesadas las funciones del empleado?
 - Si.....1
 - No.....2
- 3.- ¿Usted tiene conocimiento sobre las líneas de crédito de incentivo para reactivación económica, con la reducción del Impuesto a la Renta?
 - Si.....1
 - No.....2
- 4.- Usted se quedó sin empleo antes de la pandemia?
 - Si.....1 pase a la pregunta 5
 - No.....2 pase a la pregunta 6
- 5. Indique la causa del despido:
 - Reducción de personal..... ()
 - Cierre de la empresa..... (.)
 - Mal manejo financiero..... ()
 - Corte de partida presupuestaria. ()
- 6.- Usted se quedó sin empleo en el mes de marzo por efectos de la pandemia.
 - Si.....1 pase a la pregunta 7

- No.....2 pase a la pregunta 10
- 7.- Indique la causa del despido:
 - Reducción de personal..... ()
 - Cierre de la empresa..... ()
 - Mal manejo financiero..... ()
 - Corte de partida presupuestaria. ()
- 8.- Su empleador antes de realizar la liquidación de la empresa, trato de alcanzar acuerdos con la mayoría de sus trabajadores.
 - Si.....1 pase pregunta 9
 - No.....2 pase a la pregunta 10
- 9.- Su empleador le indico el acuerdo del contrato (Reducción de salario y jornada laboral sin que sea menor al sueldo básico unificad o tabla sectorial, trabajar 40 horas a la semana, tener 2 días de descanso)
 - Si.....1
 - No.....2
- 10.- ¿Usted afirmado un convenio con su empleador sobre la reducción de horas y salario?
 - Si.....1
 - No.....2
- 11.- ¿Usted conoce sobre los acuerdos de la modificación del contrato adendum con respecto al horario de trabajo?
 - Si.....1
 - No.....2
- 12. ¿Usted conoce sobre el contrato especial emergente?
 - Si.....1
 - No.....2
- 13.- ¿Usted conoce la condición del contrato especial emergente (En un periodo de 2 años, renovable, la jornada laboral tiene una remuneración completa o parcial, al término del contrato no tiene derecho al desahucio)
 - Si.....1
 - No.....2
- 14.- En el caso del sector privado su- empleador le presento los estados Financieros al momento de dialogar con respecto a las medidas emergentes?

- Si.....1
- No.....2
- 15.-. ¿Usted tiene conocimiento que el teletrabajo se encuentra normado dentro del código de trabajo?
 - Si.....1
 - No.....2 pase a la pregunta 19
- 16.-. ¿Durante la pandemia usted realizo Teletrabajo?
 - Si.....1
 - No.....2
- 17.- ¿Usted se encuentra actualmente realizando labores de teletrabajo?
 - Si.....1
 - No.....2 pase MODULO IV, pregunta 1
- 18.- ¿Qué tipo de Teletrabajo Usted realiza?
 - Autónomo: (utiliza su domicilio o lugar escogido para desarrollar su activada profesional)
 - Móviles: (No tiene un lugar establecido)
 - Parciales: (Laboran 2 o 3 días a la semana en su casa y el resto en oficina)
 - Ocasionales: (realizan actividades por circunstancia convenida)
 - MODULO IV: CONOCIMIENTO SOBRE SUELDO DE TRABAJO SEGÚN EL NÚMERAL 6 ARTICULO 169 DEL CODIGO DE TRABAJO.
 - 1.- ¿Conoce usted la aplicación del Artículo 169 con respecto al finiquito de la relación laborar por caso fortuito?
 - Si.....1
 - No.....2
 - 2.- ¿Usted tiene conocimiento que el empleador puede aplicar esta normativa si va a eliminar una línea o unidad de negocio específico derivado de la actividad principal?
 - Si.....1
 - No.....2

- 3.- ¿Usted tiene conocimiento que el empleador puede dar por terminado el contrato laboral sobre el Art. 169, en caso que el empleado no pueda realizar su trabajo a través de medios físicos o alternativos(Teletrabajo)

○ Si.....1

○ No.....2

Tablas de tabulación de encuestas

Tabla 3: Análisis de la Ley del Apoyo Humanitario en el Sector Laboral en la Ciudad de Quito

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	67	49,6
Masculino	68	50,4
Total	135	100,0

Fuente: elaborado por autor

De las 135 personas encuestadas en la plataforma Question Pro, según el sexo se tiene que el 49.6 % pertenece al Sexo Femenino mientras que el 50% de las personas es de sexo Masculino.

Tabla 4: Cuadro según Edad partiendo de la Ley Humanitaria.

	Frecuencia	Porcentaje
18 a 30 Años	20	14,8
30 a 50 Años	104	77,0
51 o Más Años	11	8,1
Total	135	100,0

Fuente: elaborado por autor

De las 135 personas encuestadas según la Edad se tiene el 77% cursa una edad de 30 a 50 años, mientras que el 14,8% pertenecen de 18 a 30 años, y finalizando que el 8% de las personas tiene de 51 a más años.

Tabla 5: Cuadro según el Sector Laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
	Privado	102	75,6
	Publico	33	24,4
	Total	135	100,0

Fuente: elaborado por autor

De las 135 personas encuestadas según el sector laboral se tiene que el 76% se encuentra laborando en el sector privado mientras que el 24% en el Sector Público.

Tabla 6: Cuadro sobre el conocimiento del contrato especial emergente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	95	70,4
	Si	40	29,6
	Total	135	100,0

Fuente: elaborado por autor

De las 135 encuestados el 30% si no tiene conocimiento con respecto al contrato especial vigente, así como el 70% no.

Tabla 7: Cuadro según el sexo y el Sector laboral.

		Sector laboral		Total
		Privado	Publico	
1.- Sexo:	Femenino	48,0%	54,5%	49,6%
	Masculino	52,0%	45,5%	50,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 8: Cuadro según la Edad y el Sector laboral

		3.- Sector laboral		Total
		Privado	Publico	
2.- Edad:	18 a 30 Años	13,7%	18,2%	14,8%
	30 a 50 Años	80,4%	66,7%	77,0%
	51 o Más Años	5,9%	15,2%	8,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Cuadro de Conocimiento sobre la Ley de apoyo humanitario?

		Frecuencia	Porcentaje
	No	49	36,3
	Si	86	63,7
	Total	135	100,0

De las 135 personas encuestadas con respecto si tiene conocimiento sobre la Ley de apoyo humanitario, el cual nos indica que el 64% responden que, si conocen de dicha Ley, mientras que un 36% no saben de la ley.

Según la muestra se indica que las personas tienen conocimiento de la Ley de apoyo Humanitario que incluye cada de sus objetivos para el que fue creado el

reactivar la economía económica familiar, empresarial y de la economía popular y solidaria, a través de mantener las condiciones de empleo, esta ley ha sido publicada en el registro oficial el 22 de junio del 2020.

Tabla 9: Usted conoce sobre el contrato especial emergente.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	95	70,4	70,4	70,4
	Si	40	29,6	29,6	100,0
	Total	135	100,0	100,0	

Fuente: elaborado por autor

Tabla 10: Sector laboral.

		3.- Sector laboral		Total
		Privado	Publico	
1.- Sexo:	Femenino	48,0%	54,5%	49,6%
	Masculino	52,0%	45,5%	50,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 11 : Sector laboral

		3.- Sector laboral		Total
		Privado	Publico	
2.- Edad:	18 a 30 Años	13,7%	18,2%	14,8%
	30 a 50 Años	80,4%	66,7%	77,0%
	51 o Más Años	5,9%	15,2%	8,1%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 12: ¿Usted tiene conocimiento sobre la Ley de apoyo humanitario?

		1. ¿Usted tiene conocimiento sobre la Ley de apoyo humanitario?		Total
		No	Si	
3.- Sector laboral	Privado	77,6%	74,4%	75,6%
	Publico	22,4%	25,6%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 13: ¿Usted tiene conocimiento sobre el pago en Educación, Servicio Básico e inquilinato?

		2. ¿Usted tiene conocimiento sobre el pago en Educación, Servicio Básico e inquilinato?		Total
		No	Si	
3.- Sector laboral	Privado	77,4%	74,4%	75,6%
	Publico	22,6%	25,6%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 14: ¿Ha suscrito Usted un convenio con su arrendador para el pago de valores pendientes?

		3. ¿Ha suscrito Usted un convenio con su arrendador para el pago de valores pendientes?		Total
		No	Si	
3.- Sector laboral	Privado	74,2%	90,9%	75,6%
	Publico	25,8%	9,1%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 15: ¿Usted tiene conocimiento sobre el seguro de desempleo

		1. ¿Usted tiene conocimiento sobre el seguro de desempleo		Total
		No	Si	
3.- Sector laboral	Privado	71,2%	78,3%	75,6%
	Publico	28,8%	21,7%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 16: ¿Usted tiene conocimiento sobre la aplicación de cobertura por parte de IESS una vez sesadas las funciones del empleado?

		2. ¿Usted tiene conocimiento sobre la aplicación de cobertura por parte de IESS una vez sesadas las funciones del empleado?		Total
		No	Si	
3.- Sector laboral	Privado	75,4%	75,7%	75,6%

	Publico	24,6%	24,3%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 17: Usted se quedó Sin empleo antes de la pandemia?

		4. Usted se quedó Sin empleo antes de la pandemia?		Total
		No	Si	
3.- Sector laboral	Privado	73,0%	87,5%	75,6%
	Publico	27,0%	12,5%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 18: Indique la causa del despido: Indique la causa del despido:

		5. Indique la causa del despido: Indique la causa del despido:					Total
		Cierre de la empresa	Corte de partida presupuestaria.	Mal manejo financiero	Reducción de personal		
3.- Sector laboral	Privado	73,5%	75,0%	100,0%	86,7%	75,6%	
	Publico	26,5%	25,0%		13,3%	24,4%	
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: elaborado por autor

Tabla 19: Usted se quedó Sin empleo en el mes de marzo por efectos de la pandemia.

		6. Usted se quedó Sin empleo en el mes de marzo por efectos de la pandemia.		Total
		No	Si	
3.- Sector laboral	Privado	72,6%	90,9%	75,6%
	Publico	27,4%	9,1%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 20; Indique la causa del despido

		7. Indique la causa del despido:					Total
		Cierre de la empresa	Corte de partida presupuestaria	Mal manejo financiero	Reducción de personal		
3.- Sector laboral	Pri vado	72,6%	83,3%	66,7%	100,0%	100,0%	75,6%
	Pu blico	27,4%	16,7%	33,3%			24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 21: Su empleador antes de realizar la liquidación de la empresa, trato de alcanzar acuerdos con la mayoría de sus trabajadores.

		8. Su empleador antes de realizar la liquidación de la empresa, trato de alcanzar acuerdos con la mayoría de sus trabajadores.			
			No	Si	Total
3.-Sector laboral	Privado	72,6%	90,9%	90,9%	75,6%
	Publico	27,4%	9,1%	9,1%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 22: Su empleador le indico el acuerdo del contrato

		9. Su empleador le indico el acuerdo del contrato (Reducción de salario y jornada laboral Sin que sea menor al sueldo básico unificad o tabla sectorial, trabajar 40 horas a la semana, tener 2 días de descanso)			
			No	Si	Total
3.- Sector laboral	Privado	74,2%	100,0%	66,7%	75,6%
	Publico	25,8%		33,3%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 23: ¿Usted afirmado un convenio con su empleador sobre la reducción de horas y salario?

			10. ¿Usted afirmado un convenio con su empleador sobre la reducción de horas y salario?			
				No	Si	Total
3.- Sector laboral	Privado		60,0%	73,2%	84,8%	75,6%
	Publico		40,0%	26,8%	15,2%	24,4%
Total			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 24: ¿Usted conoce sobre los acuerdos de la modificación del contrato adendum con respecto al horario de trabajo?

			11. ¿Usted conoce sobre los acuerdos de la modificación del contrato adendum con respecto al horario de trabajo?			
			No	Si	Total	
3.- Sector laboral	Privado		70,9%	83,7%	75,6%	
	Publico		29,1%	16,3%	24,4%	
Total			100,0%	100,0%	100,0%	

Fuente: elaborado por autor

Tabla 25: ¿Usted conoce sobre el contrato especial emergente?

		12. ¿Usted conoce sobre el contrato especial emergente?		Total
		No	Si	
3.- Sector laboral	Privado	72,6%	82,5%	75,6%
	Publico	27,4%	17,5%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 26: ¿Usted conoce la condición del contrato especial emergente

		13 ¿Usted conoce la condición del contrato especial emergente (En un periodo de 2 años, renovable, la jornada laboral tiene una remuneración completa o parcial, al término del contrato No tiene derecho al desahucio)		Total
		No	Si	
3.- Sector laboral	Privado	73,2%	81,6%	75,6%
	Publico	26,8%	18,4%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 27: En el caso del sector privado su- empleador le presento los estados Financieros al momento de dialogar con respecto a las medidas emergentes?

		14. En el caso del sector privado su- empleador le presento los estados Financieros al momento de dialogar con respecto a las medidas emergentes?		Total
		No	Si	
3.- Sector laboral	Privado	73,3%	93,3%	75,6%
	Publico	26,7%	6,7%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 28: ¿Usted tiene conocimiento que el teletrabajo se encuentra Normado dentro del código de trabajo?

		15. ¿Usted tiene conocimiento que el teletrabajo se encuentra Normado dentro del código de trabajo?		Total
		No	Si	
3.- Sector laboral	Privado	75,4%	75,7%	75,6%
	Publico	24,6%	24,3%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 29: ¿Durante la pandemia usted realizo Teletrabajo?

		16. ¿Durante la pandemia usted realizó Teletrabajo?		Total
		No	Si	
3.- Sector laboral	Privado	77,1%	73,1%	75,6%
	Publico	22,9%	26,9%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 30: ¿Usted se encuentra actualmente realizando labores de teletrabajo?

		17.¿Usted se encuentra actualmente realizando labores de teletrabajo?		Total
		No	Si	
3.- Sector laboral	Privado	74,5%	78,0%	75,6%
	Publico	25,5%	22,0%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 31: ¿Qué tipo de Teletrabajo Usted realiza?

18. ¿Qué tipo de Teletrabajo Usted realiza?

			Autónomo: (utiliza su domicilio o lugar escogido para desarrollar su actividad profesional)	Móviles: (No tiene un lugar establecido)	Ocasionales (realizan actividades por circunstancias convenientes)	Parciales: (Laboran 2 o 3 días a la semana en su casa y el resto en oficina)	Total
3.- Sector laboral	Privado	70,5%	82,8%	83,3%	55,6%	72,2%	75,6%
	Público	29,5%	17,2%	16,7%	44,4%	27,8%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 32: ¿Conoce usted la aplicación del Artículo 169 con respecto al finiquito de la relación laboral por caso fortuito?

		1. ¿Conoce usted la aplicación del Artículo 169 con respecto al finiquito de la relación laboral por caso fortuito?		
		No	Sí	Total
3.- Sector laboral	Privado	71,7%	83,7%	75,6%
	Publico	28,3%	16,3%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 33: ¿Usted tiene conocimiento que el empleador puede aplicar esta Normativa Si va a eliminar una línea o unidad de negocio específico derivado de la actividad principal?

		2 ¿Usted tiene conocimiento que el empleador puede aplicar esta Normativa Si va a eliminar una línea o unidad de negocio específico derivado de la actividad principal?		
		No	Si	Total
3.- Sector laboral	Privado	74,7%	77,5%	75,6%
	Publico	25,3%	22,5%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor

Tabla 34: ¿Usted tiene conocimiento que el empleador puede dar por terminado el contrato laboral sobre el Art. 169, en caso que el empleado No pueda realizar su trabajo a través de medios físicos o alternativos.

		3. ¿Usted tiene conocimiento que el empleador puede dar por terminado el contrato laboral sobre el Art. 169, en caso que el empleado No pueda realizar su trabajo a través de medios físicos o alternativos(Teletrabajo)		Total
		No	Si	
3.- Sector laboral	Privado	75,6%	75,6%	75,6%
	Publico	24,4%	24,4%	24,4%
Total		100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: elaborado por autor