

## Contratos laborales para generar oportunidad de empleo a personas desempleadas en tiempos de pandemia

### Labor Contracts to Generate Job Opportunities for Unemployed People in Times of Pandemic

#### Manaces Esaud Gaspar Santos

Universidad Regional Autónoma de Los Andes  
Ecuador



0000-0003-4929-4495

[uq.manacesgaspar@uniandes.edu.ec](mailto:uq.manacesgaspar@uniandes.edu.ec)

#### Marcela Anarcaly Zambrano Olvera

Universidad Regional Autónoma de Los Andes  
Ecuador



0000-0001-5775-0724

[uq.cjuridico@uniandes.edu.ec](mailto:uq.cjuridico@uniandes.edu.ec)

#### Gilma Nelly Rivera Segura

Universidad Regional Autónoma de Los Andes  
Ecuador



0000-0003-1312-5446

[uq.investigacion@uniandes.edu.ec](mailto:uq.investigacion@uniandes.edu.ec)

**Fecha de enviado:** 08/02/2022

**Fecha de aprobado:** 14/02/2022

---

**RESUMEN:** Ecuador vive una metamorfosis social, que incluye cambios en la administración pública los cuales deben reemplazar la planificación gubernamental anterior, en las políticas económicas y comerciales, sin descuidar las normas. Entre las medidas tomadas para hacer frente a la situación pandémica, se presentó la Ley de Creación de Oportunidades Laborales que contiene 335 artículos con los que el gobierno pretende marcar su mesa de marcha en asuntos fiscales. Por lo antes expuesto se propone como objetivo del presente artículo diagnosticar el tratamiento brindado a los contratos de trabajo para generar oportunidades laborales a los desempleados en la pandemia. El resultado obtenido evidenció descontento con el proyecto de ley, desconocimiento respecto a este y falta de divulgación. Se identificaron las causas de este criterio, así como los aspectos relevantes a trabajar con relación a este tema.

**PALABRAS CLAVE:** contrato laboral; desempleo; oportunidad; pandemia; trabajo.

**ABSTRACT:** Ecuador is experiencing a social metamorphosis, which includes changes in public administration, which must replace the previous government planning, in economic and commercial policies, without neglecting the rules. Among the measures taken to deal with the pandemic situation, the Law for the Creation of Job Opportunities was presented, which contains 335 articles with which the government intends to mark its tax matters march table. Due to the above, it is proposed as the objective of this article to diagnose the treatment given to employment contracts to generate job opportunities for the unemployed in the pandemic. The result obtained showed dissatisfaction with the bill, ignorance regarding it and lack of disclosure. The causes of this criterion were identified as well as the relevant aspects to work on in relation to this topic.

**KEYWORDS:** labor contract; unemployment; opportunity; pandemic; work.

## Contratos laborales para generar oportunidad de empleo a personas desempleadas en tiempos de pandemia pp. 18-28

Manaces E. Gaspar Santos, Marcela A. Zambrano Olvera, Gilma N. Rivera Segura

La pandemia SarsCov2 se extendió por todo el mundo y provocó la pérdida de puestos de trabajo lo que desencadenó un retroceso del mercado laboral. No obstante, el desempleo en el Ecuador es uno de los principales problemas que deben enfrentar los gobiernos de turno, porque ante altos índices de desempleo, se puede afirmar que la economía del país es poco confiable y obstaculiza la inversión extranjera, vital para el crecimiento y desarrollo económico de una región. La problemática central se relaciona con la afectación que el desempleo provoca en la sociedad, aumentando la pobreza (Bustamante, Ruiz, Suarez & Santiana, 2020).

En la actualidad, debido a la severa crisis económica provocada por la pandemia, el Estado de Ecuador ha implementado en su ordenamiento jurídico la Ley de Organización de Apoyo Humanitario, la cual establece en su artículo 19 una especie de contrato en el que el derecho del trabajo se desvanece. Por tanto, genera inseguridad, dando la sensación de no apegarse a los principios estipulados en la Constitución. Cabe recalcar que, en la Constitución, los derechos laborales son inalienables e intangibles; además, declara que un trabajo de igual valor recibirá igual remuneración, y también declara que un salario de remuneración justa puede al menos satisfacer las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. Estas reglas son consistentes entre sí. Este tipo de tratado es consistente con la norma internacional (Caicedo, 2021).

Para hacer frente a este escenario que golpea a todos, se presentó por parte del Presidente del país, la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal para su revisión a la

Asamblea Nacional el 24 de septiembre de 2021. Esta contiene 335 artículos con los que el gobierno pretende poner en marcha sus asuntos fiscales. Entre el 16 de marzo de 2020 al 25 de febrero de 2021, las cifras de contratación de mano de obra fueron 359.916 por sector económico entre ellos: agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, comercio mayorista y minorista, reparación de vehículos automotores y motocicletas, industria manufacturera, construcción, actividades profesionales, científicas y tecnológicas, transporte y almacenamiento, actividades de alojamiento, actividades de atención de la salud humana y de asistencia social, entre otros (Paredes, 2021).

### **Análisis de la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad**

Es necesario entender lo que se expresa en términos de expectativas legítimas en la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad:

En el artículo 20 se plantea: en los contratos de este libro se entenderá incorporado un tiempo de prueba de hasta cinco meses, solo para la primera contratación. Pero para el caso de nuevas contrataciones del trabajador y siempre que sea para cargos distintos a los anteriormente desempeñados, también se entenderá incorporado dicho tiempo de prueba.

Indiscutiblemente de la condición de las partes, durante el tiempo de prueba cualquiera de ellas puede dar por terminado libremente el contrato, es decir, sin que entre ellas se generen obligaciones de pago de indemnizaciones o de bonificaciones de ninguna clase.

Por otra parte, en el artículo 26 numeral 15, obligaciones del empleador: pagar al trabajador,

## Contratos laborales para generar oportunidad de empleo a personas desempleadas en tiempos de pandemia pp. 18-28

Manaces E. Gaspar Santos, Marcela A. Zambrano Olvera, Gilma N. Rivera Segura

cuando no tenga derecho a la prestación por parte del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, el cincuenta por ciento de su remuneración en caso de enfermedad profesional y no profesional, hasta por dos meses en cada año, previo certificado médico que acredite la imposibilidad para el trabajo o la necesidad de reposo.

En su artículo 31, indica: la jornada de trabajo es la que se ejecuta dentro de un tiempo de veinticuatro horas. La jornada de trabajo máxima será de doce horas. Por regla general, las horas de trabajo no excederán de cuarenta horas hebdomadarias y podrán ser distribuidas en seis jornadas de trabajo a la semana.

No obstante, en su artículo 32, expone: si por seis meses consecutivos el empleador tiene una disminución de sus ingresos mensuales en más de un veinticinco por ciento respecto del promedio mensual del último año antes de la disminución, o si por evento de fuerza mayor o caso fortuito se perjudica el normal desenvolvimiento del negocio, el empleador podrá reducir la jornada de trabajo hasta en un máximo del cincuenta por ciento y reducir la remuneración del trabajador en la misma proporción. El aporte a la seguridad social y los beneficios de este libro se pagarán con base en la remuneración reducida. Esta reducción podrá durar hasta que se superen los motivos que conllevan a esta.

En su artículo 35, dice que si por acuerdo de las partes las horas de trabajo podrán exceder los límites fijados en el Artículo 31 de esta ley y observando las siguientes prescripciones:

1) Las horas suplementarias son aquellas laboradas en exceso en los días pactados por

las jornadas de trabajo. Estas horas tendrán un recargo de un veinticinco por ciento;

2) Las horas extraordinarias son aquellas laboradas en los días que no corresponde a las jornadas de trabajo pactadas o que son de feriado. Estas horas tendrán un recargo de un cincuenta por ciento;

3) Para el caso de los contratos pagados a destajos se tomará en cuenta las unidades de pieza, trozo, medida o unidad ejecutadas durante las horas suplementarias y extraordinarias y los recargos de la remuneración serán de acuerdo con las reglas anteriores. Para calcular estos recargos se tomará como base el valor de unidades de pieza, trozo, medida o unidad realizadas durante la jornada de trabajo.

En su artículo 73, indica: el desahucio es el aviso por escrito, físico o electrónico, con el que una de las partes le hace saber a la otra sobre la terminación del contrato individual de trabajo alternativo.

En los contratos alternativos por tiempo definido las partes podrán realizar dicho aviso con el fin de terminarlo. En el caso del empleador, este deberá avisar al trabajador con, al menos, tres meses de anticipación a la fecha de terminación. En el caso del trabajador, este deberá avisar al empleador con, al menos, un mes de anticipación a la fecha de terminación del contrato. Estos tiempos pueden ser reducidos por acuerdo de las partes.

En los casos de terminación del contrato por desahucio, el empleador pagará al trabajador una bonificación del quince por ciento del equivalente a la última remuneración mensual completa por cada año de servicio cumplido, sin que para el cálculo se exceda de los quince

## Contratos laborales para generar oportunidad de empleo a personas desempleadas en tiempos de pandemia pp. 18-28

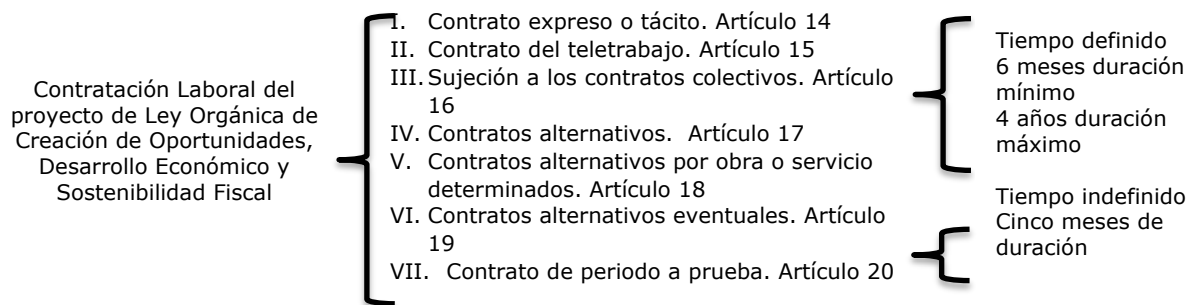
Manaces E. Gaspar Santos, Marcela A. Zambrano Olvera, Gilma N. Rivera Segura

años. El empleador también pagará esta bonificación al trabajador en el caso que lo despidiese intempestivamente.

Así también, en su artículo 74, señala: el empleador que despidiere intempestivamente al trabajador deberá pagarle una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de la última remuneración completa por cada año de servicio

cumplido, sin que para el cálculo se exceda de los quince años.

Para los cálculos de las indemnizaciones contenidas en este libro, estos se realizarán con base en la remuneración mensual completa percibida por el trabajador. En la siguiente figura se detalla la contratación laboral.



**Figura 1.** Contratación laboral.

A continuación, se detallan algunos tipos de contratos de trabajo que se pueden utilizar y que contienen las garantías necesarias:

En el contrato de pedido, el empleado se compromete a realizar una determinada cantidad de trabajo, trabajo en el día o en un período de tiempo predeterminado. El día o período se considera completo porque la tarea está terminada.

El contrato de plataformas digitales es el acto de aceptar un trabajo que en un momento determinado ha sido realizado por un determinado agente (empleado, empresa independiente o separada), subcontratándolo a un grupo indefinido y generalmente numeroso de personas, mediante licitación abierta, que normalmente se hace desde Internet (Berg, Furrer, Harmon, Rani & Silberman, 2018).

El contrato de jornada medio tiempo, por lo general, es aquel en que el empleado trabaja en

un turno a medio tiempo o a tiempo parcial lo que se refiere al trabajador a tiempo parcial.

En el contrato de trabajo de sustituto para personas con capacidades especiales podrán trabajar sus familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad, cónyuge, compañero de vida, o representante legal de una persona gravemente discapacitada (35 %).

Aunque el proyecto de ley establece un marco que regula las relaciones entre empleadores y trabajadores del sector privado, entre entidades del sector público y sus trabajadores, entre empresas públicas, son innegables las graves repercusiones sociales y económicas que la COVID-19 generó en el Ecuador. Desde el año 2020 y los meses consiguientes del año 2021, principalmente en el ámbito económico y de operación de las PYMES, ya que existió un incremento del nivel de desempleo con relación a estas empresas. La forma de terminación de la

## Contratos laborales para generar oportunidad de empleo a personas desempleadas en tiempos de pandemia pp. 18-28

Manaces E. Gaspar Santos, Marcela A. Zambrano Olvera, Gilma N. Rivera Segura

relación patronal, las leyes que ampararon a estos despidos masivos, los despidos intempestivos, incremento de la informalidad y las causas del cierre de las empresas, a pesar de las medidas de estratégicas de administración y operatividad que han tomado las entidades para evitar el excesivo despido de personal, las medidas de seguridad y la prevención que estas han tomado contra riesgos y desastres pandémicos (Farfán, 2021).

La dinámica económica y del empleo relacionada con la evolución de la pandemia del coronavirus (COVID-19) ha planteado diversos desafíos para la implementación de las políticas de empleo en América Latina y el Caribe. A modo de síntesis, en el 2020, en el contexto de medidas de confinamiento estrictas y generalizadas, predominaron los programas de retención en el empleo, mientras que, en el 2021, en un contexto de recuperación incipiente con medidas de confinamiento más puntuales, de menor duración y cobertura geográfica, se inició la transición hacia otro tipo de políticas, en particular los subsidios a la contratación.

Dada la magnitud de la contracción económica, la implementación de políticas tuvo un carácter general y se buscó abarcar el mayor universo de personas y unidades productivas posible, dependiendo del espacio fiscal de cada país, mediante la potenciación o reconversión de los mecanismos institucionales a disposición (seguros de desempleo, ajustes pactados de jornada e ingresos, transferencias de ingresos a trabajadores informales) o la implementación de algunas de estas políticas cuando no existían. La utilización de las políticas de sostenimiento del empleo fue generalizada en la mayoría de los países.

Otro tipo de medidas para proteger el vínculo laboral estuvo basado en el uso de los instrumentos de protección contra el desempleo. A nivel regional, se aprecia que esta modalidad adquiere distintas formas en países como Argentina, Bahamas, Barbados, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Uruguay, Venezuela y México. Originalmente diseñados para períodos de desempleo cíclico, estos instrumentos tienen un potencial más limitado para crisis sistémicas que producen altas tasas de desocupación por períodos largos, como la que comenzó a configurarse con el COVID-19. Si bien los instrumentos de protección contra el desempleo permiten asegurar ingresos ante la desocupación, para enfrentar una crisis de la magnitud de la pandemia de COVID-19 estos instrumentos en muchos casos debieron adaptarse para proteger también el vínculo laboral, ofreciendo prestaciones ante la suspensión de contratos o la reducción de jornadas laborales (CEPAL, 2021).

Las medidas emergentes adoptadas por el Gobierno ecuatoriano para la sostenibilidad del empleo, en cierta manera han sido eficaces. Principalmente porque la legislación ecuatoriana no se encontraba preparada para una situación tan extraordinaria como la que provocó la pandemia del virus COVID-19. Hay distintos puntos con resultados variados en cada uno de ellos. Partiendo de la estabilidad laboral misma que no defiende una dependencia laboral infinita, sino el garantizar a las personas el derecho al trabajo y a no ser privado de este de manera injusta, es por ello que el Ministerio de Trabajo realiza inspecciones a nivel nacional para precautelar el cumplimiento de las disposiciones.

También, está presente la situación de precarización laboral, que a diferencia de la

## Contratos laborales para generar oportunidad de empleo a personas desempleadas en tiempos de pandemia pp. 18-28

Manaces E. Gaspar Santos, Marcela A. Zambrano Olvera, Gilma N. Rivera Segura

estabilidad laboral se caracteriza por situaciones en donde se vulneran los derechos de los trabajadores y no se asegura una estabilidad laboral. Estos trabajos son de baja calidad, no existe protección al trabajador por parte de la legislación laboral, sin embargo, a partir de la pandemia se emitieron distintas regulaciones en las cuales el objetivo principal es que el trabajador continúe trabajando, y que el mismo se pueda adaptar a horarios flexibles y no afecte su situación económica (Peñafiel, 2022).

A pesar de las advertencias y de las medidas preventivas adoptadas, la fuerza arrasadora del COVID-19 ha golpeado duro a Latinoamérica y el Caribe, una región históricamente desigual y con la mitad de su fuerza productiva dedicada al sector informal. Sin protección de un contrato laboral que garantice ingresos y prestaciones fijas, trabajadores informales quedan completamente sin amparo ante las medidas restrictivas impuestas (Mesa, 2020).

La pandemia ha dejado ver que las políticas económicas públicas y de empleo no dan solución al problema existente, quienes se están recuperando son las empresas que han aplicado la ley humanitaria que no favorece a los trabajadores, más bien los condena a situaciones precarias de supervivencia. Las personas que se encuentran en el subempleo ni siquiera tienen una afiliación al seguro social y quienes gozan de un empleo pleno y son despedidas, tienen el seguro de desempleo que es temporal y no cubre al trabajador durante todo el período que está sin trabajo (Becerra, Valencia & Revelo, 2021).

Se han encontrado elementos similares en otras investigaciones de similares características a la que se presentan como la de Sánchez (2021), Gutiérrez, Martín y Ñopo (2020) y

Domínguez (2021), aunque las mismas se han enfocado en grupos específicos como los jóvenes, las mujeres o los efectos en la economía familiar, no obstante todas reconocen los efectos de la pandemia en el ámbito laboral. Por lo antes expuesto resulta interesante conocer la situación actual en relación a los contratos laborales en el periodo pandémico y la percepción de los abogados laboristas al respecto, por lo que se propone como objetivo de la investigación diagnosticar el tratamiento brindado a los contratos de trabajo para generar oportunidades laborales a los desempleados en la pandemia.

### Metodología

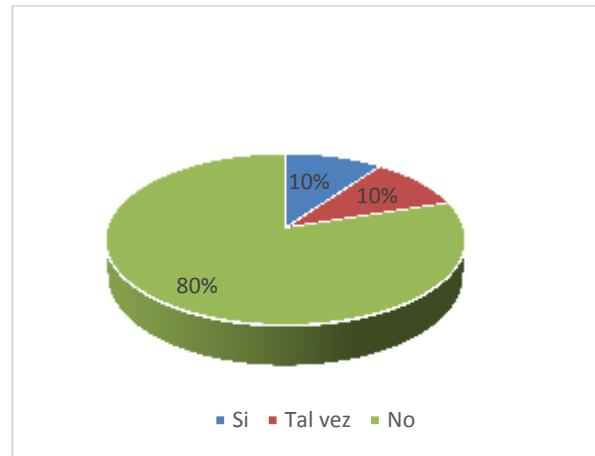
Para dar cumplimiento al objetivo propuesto se aplicó una encuesta la cual permitió obtener información concreta sobre la contratación laboral. Los resultados obtenidos dejaron un panorama más detallado de cada componente. Para ello, se eligieron 10 abogados laboristas entre 4 y 10 años de experiencia en el ejercicio de la labor.

### Resultados

Se pudo comprobar que el 10 % de los abogados encuestados enuncian que el Presidente de la República realizó una difusión del contenido de la ley. Así también, el 10 % anunció que se realizó una difusión por los medios de comunicación masiva del contenido de la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades. Mientras el 80 % de interrogados mencionó que no se realizó una difusión de esta ley, lo anterior, demuestra desconocimiento sobre el tema y limita su aplicación, así como carencias en la divulgación de la información (ver Figura 2).

## Contratos laborales para generar oportunidad de empleo a personas desempleadas en tiempos de pandemia pp. 18-28

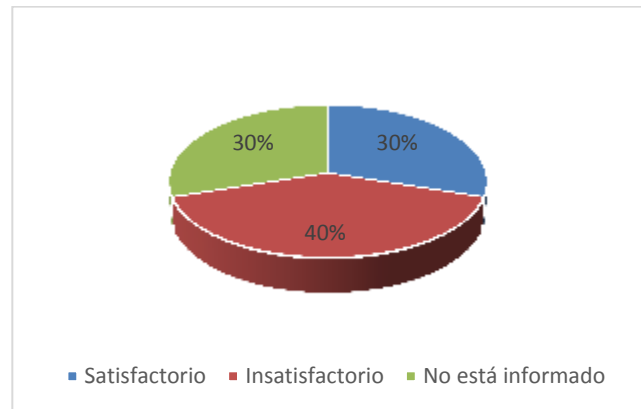
Manaces E. Gaspar Santos, Marcela A. Zambrano Olvera, Gilma N. Rivera Segura



**Figura 2.** Difusión proyecto de ley.

De los abogados laboristas indagados, el 30 % expresaron su satisfacción con la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal,

mientras el 40 %, expresó su insatisfacción (ver Figura 3).



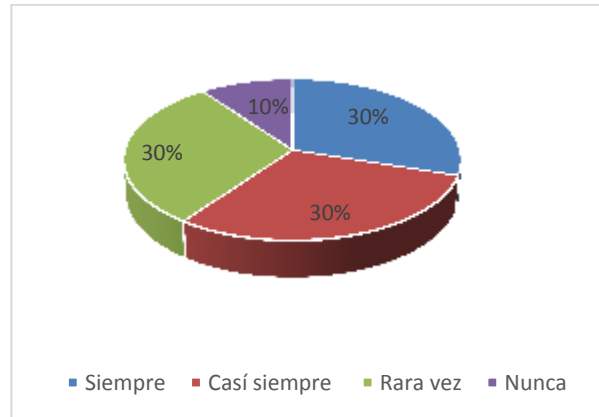
**Figura 3.** Grado de satisfacción con la ley.

Por otra parte, el 30 % de los abogados laboristas encuestados, manifestaron que la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades siempre vulnera el derecho de los trabajadores. Mientras que el 30%, manifestaron que casi siempre se vulnera el derecho de los trabajadores en el proyecto de ley. De forma

general se puede inferir que la mayoría percibe que de alguna forma se vulneran los derechos de los trabajadores (ver Figura 4).

## Contratos laborales para generar oportunidad de empleo a personas desempleadas en tiempos de pandemia pp. 18-28

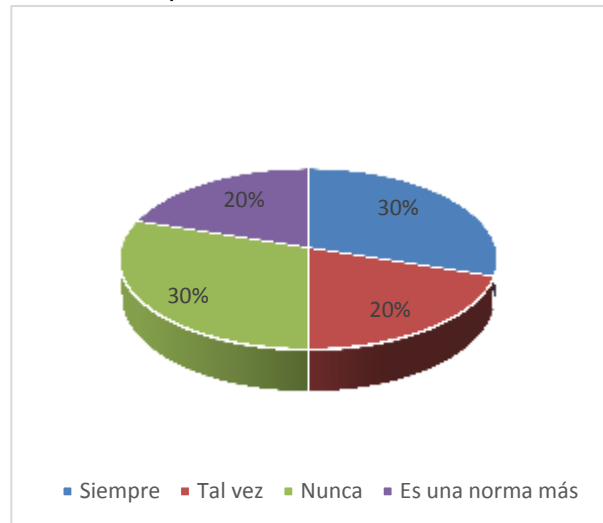
Manaces E. Gaspar Santos, Marcela A. Zambrano Olvera, Gilma N. Rivera Segura



**Figura 4.** Percepción de los abogados sobre la vulneración de los derechos laborales en la ley.

Se pudo apreciar que el 30 % de los encuestados creen que el proyecto de ley creará oportunidades laborales para los desempleados en tiempos de pandemia, mientras que el 20 % considera que tal vez el proyecto de ley creará oportunidades laborales. Se aprecia que la mayor parte de los encuestados no considera que la ley favorezca la oportunidad de empleo a

personas desempleadas en la pandemia (ver Figura 5).



**Figura 5.** Percepción de los abogados sobre la generación de oportunidades laborales en la ley.

## Contratos laborales para generar oportunidad de empleo a personas desempleadas en tiempos de pandemia pp. 18-28

Manaces E. Gaspar Santos, Marcela A. Zambrano Olvera, Gilma N. Rivera Segura

### Discusión

Según los resultados obtenidos en la encuesta aplicada, se aprecian algunas generalidades como la falta de conocimiento y divulgación con respecto a la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal. La mayoría no considera que esta pueda mejorar o influir en la generación de contratos para las personas desempleadas en la pandemia y que puede vulnerar de alguna manera los derechos de los trabajadores y no se sienten satisfechos con la misma.

El 24 de septiembre de 2021 el presidente Guillermo Lasso presentó a la Asamblea Nacional la Ley Orgánica para la Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal, que contiene 335 artículos con los que el gobierno pretende cumplir con las promesas de campaña. Cabe destacar que no se debe presentar un proyecto de ley calificado de urgencia en materia económica para aprovechar su aprobación, sin considerar que las leyes orgánicas, a) regulan la organización y funcionamiento de las instituciones creadas por la Constitución, b) regulan la organización, competencias y funcionamiento de los gobiernos autónomos descentralizados, c) regulan el ejercicio de los derechos y garantías constitucionales, d) deben estar relacionadas con el régimen de partidos políticos y el sistema electoral. Sin considerar que debe crearse como una ley ordinaria según lo establece la Carta Magna.

Los encuestados expresan criterios que resultan aspectos relevantes a tener en cuenta:

- La inclusión de un período de prueba en la contratación, que es solo de cinco meses, una

vez y durante el tiempo de prueba, cada uno de ellos puede rescindir libremente el contrato, es decir, sin responsabilidad por daños o bonificación de ningún tipo entre ellos.

- La jornada laboral es la que se realiza dentro de un tiempo de veinticuatro horas. La jornada de trabajo máxima es de doce horas. Pero se debe tener en cuenta que, por regla general, la jornada laboral no puede superar las cuarenta horas semanales y pueden repartirse en seis días hábiles semanales, sin considerar buenos salarios. Se aplica un recargo de un 25 % al pago de horas suplementarios; y extraordinarios tendrán un recargo del cincuenta.
- En lo que respecta al trabajo solidario, que se refiere a una reducción de los ingresos mensuales del empleador en más de un veinticinco por ciento del promedio mensual del último año antes de la reducción, o si por fuerza mayor o un evento aleatorio, el desarrollo normal del negocio, el empleador podrá decidir sobre la jornada laboral reducirla en un máximo de 50 % y reducir el salario del trabajador en la misma proporción.
- La contribución a la seguridad social y las prestaciones de este libro se pagan sobre la base de salarios reducidos. Cuando comenzó la pandemia, el gobierno, junto con las autoridades del IESS, se vio en la necesidad de activar el fondo de desempleo y cesantía, donde el 50 % lo cubría la Seguridad Social y el otro 50 % lo pagaba el empleador, de esta forma, varias personas se han salvado de perder sus empleos y cerrar sus empresas.

Consideraciones e implicaciones que se deben trabajar:

Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina  
RPNS 2346 ISSN 2308-0132 Vol. 10, No. Especial 1, 2022

## Contratos laborales para generar oportunidad de empleo a personas desempleadas en tiempos de pandemia pp. 18-28

Manaces E. Gaspar Santos, Marcela A. Zambrano Olvera, Gilma N. Rivera Segura

- La estabilidad laboral es inútil si se vuelve al desalojo solicitado por el empleador, este debe notificar al empleado al menos tres meses antes de la fecha de terminación.
- El empleado debe notificar al empleador al menos un mes antes de la fecha de terminación del contrato.
- En caso de extinción de la relación laboral por desahucio, el empleador abona al trabajador una prima del 15 % del equivalente al último salario mensual completo por cada año cumplido de servicio, no pudiendo excederse de quince años para el cómputo.
- El empleador debe pagarle una indemnización por despido intempestivo equivalente al 50 % del último salario íntegro por cada año completo de servicio, no pudiendo excederse de quince años para el cálculo.

### Conclusiones

Como resultado de la aplicación de las encuestas y entrevistas a abogados laboristas, se apreció falta de conocimiento y divulgación con respecto a la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal.

El proyecto de ley ofrece oportunidades de empleo en beneficio de los empleadores, pero no ofrece ese trato a los trabajadores.

Para generar empleo, a pesar de la pandemia o la crisis, no se deben violar las condiciones laborales alcanzadas en el pasado por las asociaciones de trabajadores y consagradas en la normativa laboral que debe incluir la igualdad de oportunidades y de trato a nivel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para lograr los objetivos deseados.

Se identificaron los puntos divergentes en relación al criterio de los encuestados con relación a la Ley Orgánica de Creación de Oportunidades, Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal, así como los aspectos más relevantes en los que se debe trabajar.

### Referencias bibliográficas

- Becerra Sarmiento, M. F., Valencia Gonzales, E. & Revelo Oña, R. E. (2021). *Análisis del desempleo durante la pandemia COVID-19 y el impacto en diferentes sectores económicos del Ecuador*. Digital Publisher CEIT, 6(3), 442-451. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.3.454>
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U. & Silberman, S. (2018). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Bustamante, R. Y. S., Ruiz, G. R. S., Suarez, C. A. R., & Santiana, Z. L. T. (2020). El desempleo en el Ecuador: causas y consecuencias. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 5(10), 774-797.
- Caicedo Valencia, Y. C. (2021). Vulneración de los derechos de los empleados y trabajadores ante la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en época de pandemia-SARS-COV-2. Tesis de Maestría. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil, Ecuador.
- CEPAL. (2021). *Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: políticas de protección de la relación laboral y de subsidios a la contratación durante la pandemia de COVID-19*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Domínguez, A. (2021). Juventud frente a la pandemia covid-19: el otro grupo en condición de vulnerabilidad. *Caderno Eletrônico de Ciências Sociais: Cadecs*, 9(1), 3-19.
- Farfán Castro, K. E. (2021). *La repercusión del incremento de desempleo dadas por las Pymes durante la pandemia del COVID-19 En*

## Contratos laborales para generar oportunidad de empleo a personas desempleadas en tiempos de pandemia pp. 18-28

Manaces E. Gaspar Santos, Marcela A. Zambrano Olvera, Gilma N. Rivera Segura

Ecuador. Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias Económicas.

- Gutiérrez, D., Martín, G. & Ñopo, H. (2020). El coronavirus y los retos para el trabajo de las mujeres en América Latina. *Grade Grupo de análisis para el desarrollo*, 110, 7-9.
- Mellado, V. C. (1974). Los métodos sintéticos de valoración, análisis y posibilidades. *Revista de Estudios Agrosociales*, (88), 105-121.
- Mesa, V. (2020). ¡Póngale cuida'ol!: Repartir el trabajo de cuidado en tiempos de pandemia y pospandemia en América Latina y el Caribe. *Revista Estudios Culturales*, 13, 137.
- Newman, G. D. (2006). El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso investigativo en ciencias experimentales y sociales. *Laurus*, 12(Ext), 180-205.
- Paredes León, M. B. (2021). Análisis de las reformas laborales establecidas en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su influencia en los derechos del trabajador período 2018-2020 (Trabajo de Titulación), Universidad ECOTEC.
- Peñañiel Aguirre, M. B. (2022). *El covid-19 y su impacto en la legislación laboral ecuatoriana: análisis de las medidas alternativas aplicadas en nuestro país para la sostenibilidad del empleo*. Universidad del Azuay.
- Rivero, J. L. L. (2017). Experiencia de la aplicación del método "histórico-lógico" y la técnica cualitativa "análisis de contenido" en una investigación educativa. *Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*. V (1), 27.
- Sánchez Chóez, S. K. (2021). *El desempleo y su incidencia en la economía familiar durante la pandemia del COVID-19 en el cantón Paján*, Jipijapa. UNESUM.

### Contribución de los autores

Manaces Esaud Gaspar Santos: investigación e idea inicial, recolección, interpretación y análisis de los datos, redacción del manuscrito y aprobación en su versión final.

Marcela Anarcaly Zambrano Olvera: interpretación y análisis de los datos, redacción del manuscrito, elaboración del resumen, revisión de las referencias bibliográficas.

Gilma Nelly Rivera Segura: interpretación y análisis de los datos, redacción del manuscrito, revisión de las referencias bibliográficas.

### Conflicto de intereses

Los autores declaran que no existe conflicto de intereses.