

Derechos laborales en tiempo de pandemia: una reflexión socio-jurídica para Ecuador

Labor rights in times of pandemic: a socio-legal reflection for Ecuador

Ibely Ana Matos De Nouel ¹ ✉ [ORCID](#), Paola Isabel Cajo Montesdeoca ² ✉ [ORCID](#)

¹ Abogada, Magíster en derecho mercantil, PhD (c) en Educación Superior diplomada en capacitación docente. Docente de la Universidad Indoamérica.

² Abogada, Magíster en Derecho Laboral y Seguridad Social Internacional, director jurídico Ministerio del Deporte de Ecuador.

Fecha correspondencia:

Recibido: marzo 22 de 2022.

Revisado: noviembre 08 de 2022.

Aceptado: noviembre 17 de 2022.

Forma de citar:

Matos De Nouel, Ana Ibely; Cajo, Paola Isabel. "Derechos laborales en tiempos de pandemia". En: Revista CES Derecho. Vol. 13. No. 3, septiembre a diciembre de 2022, p. 193-214. <https://dx.doi.org/10.21615/cesder.6657>

[Open access](#)

[© Derecho de autor](#)

[Licencia creative commons](#)

[Ética de publicaciones](#)

[Revisión por pares](#)

[Gestión por Open Journal System](#)

DOI: 10.21615/cesder.6657

ISSNe 2145-7719

[Publica con nosotros](#)

Resumen

En marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud calificó la COVID-19 como pandemia global, hecho que provocó cambios en los modos de vida de la población, y la incorporación de medidas gubernamentales, bajo la motivación de calamidad pública, que repercutieron en la aceleración del quiebre de empresas, el incremento del desempleo, normativas apresuradas y muchas acciones ejecutadas en detrimento del derecho al trabajo.

El objetivo de este artículo es reflexionar sobre cómo las personas ahora desempleadas y enfrentadas a una situación de pobreza imprevista por la pandemia pueden ejercer en Ecuador los derechos que el Estado les ha garantizado según la Constitución de la República y cómo las medidas político-administrativas adoptadas por el gobierno, han irrumpido en la calidad de vida de las personas al ser dictadas sin certeza del contexto nacional.

Mediante un estudio analítico descriptivo, se concluyó principalmente que en Ecuador hay desconocimiento y falta de registros administrativos de asalariados formales, informales y otras categorías de trabajadores no consideradas a la fecha y que sus políticas por lo tanto, no son congruentes con la realidad para que estas garanticen efectivamente el desarrollo del derecho a un trabajo digno.

Palabras claves: derecho al trabajo; pandemia COVID-19; Decreto estado de excepción; Ley Orgánica de Apoyo Humanitario; efectos laborales de la pandemia.

Abstract

In March 2020, the World Health Organization qualified COVID-19 as a global pandemic, a fact that caused changes in the lifestyles of the population, and the incorporation of governmental measures, under the motivation of public calamity, which had repercussions in the acceleration of the bankruptcy of companies, the increase of unemployment, hasty regulations and many actions executed to the detriment of the right to work.

The objective of this article is to reflect on how people now unemployed and facing a situation of unforeseen poverty due to the pandemic can exercise in Ecuador the rights that the State has guaranteed them according to the Constitution of the Republic and how the political-administrative measures adopted by the government have affected the quality of life of the people by being dictated without certainty of the national context.

Through a descriptive analytical study, it was mainly concluded that in Ecuador there is a lack of knowledge and lack of administrative records of formal, informal and other categories of workers not considered to date and that its policies are therefore not congruent with the reality so that they effectively guarantee the development of the right to decent work.

Keywords: right to work; COVID-19 pandemic; state of emergency Decree; Organic Law of Humanitarian Support; labor effects of the pandemic.

Introducción

El 11 de marzo de 2020 fecha en la cual el Director General de la Organización Mundial de la Salud, Tedros Adhanom Ghebreyesus, calificó el brote del coronavirus (COVID-19) como una pandemia global, y solicitó a los países incrementar sus medidas de control con acciones para mitigar la propagación del virus y proteger a las personas, marca el inicio de una etapa de innegables desafíos para la humanidad, su supervivencia y su calidad de vida. Para recordar, aquellas palabras con exactitud fueron:

“La OMS ha estado evaluando este brote durante todo el día y estamos profundamente preocupados tanto por los niveles alarmantes de propagación y gravedad, como por los niveles alarmantes de inacción. Por lo tanto, hemos evaluado que COVID-19 puede caracterizarse como una pandemia” (OPS, 2020).

En ese contexto, sobre el cual mucho se ha dicho, pero otro tanto se desconoce del proceso de desarrollo biológico y comportamental médico del virus, resulta importante identificar la situación de los derechos de las personas en general y, sobre todo, los relacionados al ámbito

laboral en tiempos de COVID-19 en virtud de que, es el trabajo, el medio de subsistencia de la gran mayoría de la población mundial y que busca garantizar un estilo de vida digno y decoroso.

La situación pandémica ha producido cambios en los modos de vida de la población, pero resulta imposible cambiar el concepto de dignidad en la cual se basan todos los derechos fundamentales, dentro de los cuales, por supuesto, se encuentran los derechos generales (no específicos) y específicos, en los que se despliega el derecho al trabajo. Esa dignidad, que se ha ido perfeccionado a través de la evolución de los derechos fundamentales y no ha cambiado mucho en esencia, de la concepción inicial dejada por Kant como legado a la humanidad,

... “la persona humana no tiene precio sino dignidad”. Kant señala que el hombre existe como fin en sí mismo y no como medio para uso arbitrario de la voluntad propia de otro. El hombre no tiene valor, está por encima de todo precio, no permite equivalente porque está dotado de dignidad. Por ende, no basta que una acción no contradiga la humanidad de una persona, ella tiene que concordar con las otras personas. (Mendizábal y Jiménez, 2012, p. 173).

La situación invita a la reflexión sobre las siguientes preguntas: ¿Cómo han enfrentado la pandemia las personas desempleadas y que se encuentran en situación de pobreza y pobreza extrema? ¿El Estado está asegurando sus derechos más elementales? ¿Las medidas adoptadas por los gobiernos para el resguardo de la vida pero que son restrictivas de la libertad de circulación, de qué manera irrumpen en el modo de vida de las personas? ¿Qué tan prioritario es el trabajo ante el riesgo de ser contagiado? en fin, son muchas interrogantes frente a esta realidad en la que convergen los aspectos intrínsecos y extrínsecos de las personas. Hay que analizar si el desarrollo personal en estas condiciones limitantes, en las que se debate una elección entre la supervivencia y la calidad de vida, puede calificarse como una situación asumible con dignidad,

“La pandemia de COVID-19 está afectando la economía de todos los países, generando situaciones críticas en empresas de todo el mundo, desempleo y dificultades económicas a la mayoría de las familias y personas. Aquellas con alto rasgo de ansiedad, es decir, que tienden a responder con ansiedad ante situaciones de incertidumbre, podrían verse desbordadas por la situación económica que ha creado esta pandemia. Durante cualquier brote de una enfermedad infecciosa en la población, las reacciones psicológicas juegan un papel crítico en la formación de la propagación de la enfermedad y la aparición de angustia emocional y social trastorno durante y después del brote.” (Valero, Vélez, Durán, & Portillo, 2020, p. 64).

Siendo así, el Estado tiene mucho de qué ocuparse, especialmente el ecuatoriano en el cual se enfoca esta investigación porque las condiciones de dignidad deben mantenerse y dentro de ellas considerar el factor psicológico y emocional de los habitantes juega un rol esencial para el

éxito de cualquier política socioeconómica. El campo de lo jurídico tiene que garantizar la integralidad en la protección de los derechos fundamentales y a partir de allí, ocuparse progresivamente de la recuperación general de sus intereses, del sostenimiento de las empresas, de la producción en ellas, de la recuperación de sus pérdidas o ganancias. Es interesante como a raíz de esta pandemia la sociología, psicología y ciencias básicas del Derecho se deben intercalar para conseguir soluciones efectivas al tema de los derechos laborales que se han visto afectados por las limitaciones del confinamiento, tales como la estabilidad, la seguridad y la dignidad que al trastocarse convierten en vulnerables a los grupos humanos,

“Todas las personas son potencialmente vulnerables frente a la desocupación, pero ese riesgo afecta de manera desigual a las diversas categorías que constituyen la población económicamente activa... La probabilidad de quedar desocupados durante un cierto tiempo es lo que se define como vulnerabilidad.” (Neffa, 2014, p.30).

Han transcurrido casi tres años desde el reconocimiento y declaratoria de la pandemia y al parecer, la vulnerabilidad por desocupación está latente. La población trabajadora del mundo se mantiene expectante, los países con economías fuertes están ocupados buscando la forma de multiplicar esfuerzos y recursos para acelerar la productividad, mientras que los países latinoamericanos, como Ecuador, luchan por sobrevivir porque, para empezar, la crisis hospitalaria, la escasez de medicinas, de materiales médicos y de alimentos se incrementa, deteriorando la producción empresarial por ausencia de mano de obra, de transporte, de importaciones y en general, de recursos que mantengan el trabajo con el reconocimiento de todos los derechos que este implica;

“Todas las empresas, con independencia de su tamaño, deben afrontar graves problemas, en particular en los sectores de la aviación, el turismo y la hotelería, así como un grave riesgo de disminución de ingresos, aumento de la insolvencia y pérdida de puestos de trabajo en determinadas esferas. El mantenimiento de la actividad empresarial será especialmente difícil para las PYMES. A raíz de las restricciones de viaje, el cierre de fronteras y la imposición de medidas de cuarentena, en muchos casos los trabajadores no pueden desplazarse a su lugar de trabajo ni llevar a cabo su actividad profesional, lo que merma sus ingresos, en particular en los casos de empleo informal u ocasional. Los consumidores de muchos países no pueden adquirir bienes ni servicios, o son reticentes a hacerlo. Habida cuenta de la actual coyuntura de incertidumbre y temor, cabe esperar que las empresas pospongan las inversiones, la adquisición de bienes y la contratación de trabajadores.” (Observatorio de la OIT, 2020, p. 2).

Así se hace preciso describir, como objetivo y producto del método de análisis, cómo las personas ahora desempleadas y enfrentadas a una situación de pobreza sobrevenida por la pandemia, pueden tener certeza con base de la historia y la filosofía conocidas en Ecuador, de

que los derechos constitucionales inherentes al trabajo son respetados así como identificar la manera en la que las medidas político-administrativas adoptadas por el gobierno, han irrumpido en la calidad de vida de las personas, respondiendo con un enfoque cualitativo por parte de las autoras de este trabajo.

Para la investigación se acogió el método hermenéutico con un nivel de profundidad interpretativo de la revisión documental y su contrastación de significados con los sujetos sobre los cuales inciden las medidas de regulación del empleo en Ecuador durante la pandemia, con los sujetos y elementos del derecho del trabajo. Se realizó un diseño no experimental cuya estructura se presenta en cuatro acápite de contenido, intitulados: Ecuador, consideraciones filosóficas e históricas, bases normativas y reflexiones finales.

Ecuador

Como parte de Latinoamérica, Ecuador no escapó de la catástrofe humanitaria producida por el COVID19, llegando a posicionarse entre los países con mayor mortalidad a causa del virus en la región.

“Los datos actuales demuestran que la pandemia pasó por la Costa, a dependencia directa de Guayas y posteriormente El Oro, Los Ríos y Manabí, semanas e incluso meses antes que en Pichincha y la sierra ecuatoriana. Este paso no fue desapercibido, los sistemas de salud colapsaron y las muertes fueron incontenibles, cosa que no sucedió en la sierra, donde el tiempo ganado ha permitido que se controle (en algo) la velocidad de contagio y, por ende, se logre reducir el número de muertes en estas zonas del país.” (Ortiz-Prado y Fernández-Naranjo, 2020, p. 11).

Esta situación, al igual que en algunos países latinoamericanos como Bolivia, Colombia, Ecuador, El Salvador, generó, en primer lugar, cuarentena obligatoria con alcance nacional y posteriormente, apareció la figura del Estado de Excepción. En Ecuador, la causa y motivación invocada para hacerlo fue la de “calamidad pública”, establecida en el artículo 164 de la Constitución de la República, que establece:

Artículo 164,

“La presidenta o presidente de la República podrá decretar el estado de excepción en todo el territorio nacional o en parte de él en caso de agresión, conflicto armado internacional o interno, grave conmoción interna, calamidad pública o desastre natural. La declaración del estado de excepción no interrumpirá las actividades de las funciones del Estado.

El estado de excepción observará los principios de necesidad, proporcionalidad, legalidad, temporalidad, territorialidad y razonabilidad. El decreto que establezca el

estado de excepción contendrá la determinación de la causal y su motivación, ámbito territorial de aplicación, el período de duración, las medidas que deberán aplicarse, los derechos que podrán suspenderse o limitarse y las notificaciones que correspondan de acuerdo a la Constitución y a los tratados internacionales.” (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Con lo cual, se restringieron los derechos a la libre movilidad, asociación, suspensión de la jornada laboral a nivel nacional y así, alcanzando un confinamiento total, que implicó una paralización de las actividades económicas, afectando naturalmente la situación laboral, debido a la emergencia sanitaria porque la Constitución del Ecuador es ampliamente potestativa en Estados de Excepción,

“Un último punto en el análisis comparado lo constituye la previsión constitucional para permitir, como consecuencia de los regímenes de excepción, la suspensión o restricción de derechos fundamentales. En ese aspecto, la tendencia mayoritaria (11 constituciones: Argentina, Chile, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, Panamá, Paraguay, Perú, República Dominicana y Surinam) consiste en aceptar la suspensión parcial de las garantías constitucionales, indicando, en cada caso, un prontuario de derechos cuyo ejercicio pleno podrá interrumpirse en cada una de las situaciones.” (Cervantes, Matarrita, & y Reca, 2020, p. 186).

En ese sentido, es indudable que las empresas y sus trabajadores en Ecuador han sido víctimas de la pandemia y también de las acciones gubernamentales tomadas durante la esta. Las empresas, por su parte, se han enfrentado a situaciones de quiebra y cierre de actividades, por las dificultades de seguir operando con falta de acceso al público, lo cual es un hecho visible, la prohibición de libre circulación de las personas restringe el consumo y ello, se traduce en insuficientes ingresos para gastos operativos o capitales que sostengan a las organizaciones mercantiles en cuanto a producción, inversión, pago de tributos, bienes y servicios en general; tal como lo ha reportado Naciones Unidas (2020):

“Los confinamientos y otras medidas restrictivas para contener la pandemia han tenido un efecto devastador en unos mercados laborales que ya eran débiles, así como en la producción y el consumo. El 94 % de los trabajadores del mundo viven en países donde se aplica algún tipo de medida de cierre del lugar de trabajo (figura 2). El comercio, la inversión extranjera directa y las cadenas de suministro mundiales se están interrumpiendo, lo cual tiene efectos nefastos para los procesos de producción y los empleos relacionados. En los lugares donde los sistemas de protección social eran débiles o inexistentes, millones de personas se han quedado sin ingresos. El desempleo ya se está disparando en muchos países, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que las horas trabajadas en todos los países y regiones se han desplomado un 10,7 % en el segundo trimestre de 2020 en comparación con el último trimestre de

2019, lo cual equivale a 305 millones de empleos a tiempo completo (cálculo sobre una semana laboral de 48 horas)¹³. La pandemia ha sacado a la luz desigualdades y fisuras en las sociedades que están afectando gravemente a los grupos más vulnerables y marginados¹⁴. Como resultado, es probable que la pobreza y la desigualdad multidimensional aumenten considerablemente.” (Naciones Unidas, 2020, p. 7 - 8).

Por su lado, una gran parte de la masa trabajadora formal pasó al desempleo, empleos no regulares o informales o se les rebajó la remuneración en una proporción significativa, violentándose la intangibilidad como principio del derecho del trabajo, es decir, en general, existe una profunda crisis jurídico-laboral.

“El principio de intangibilidad implica que los derechos de la persona trabajadora no pueden ser desconocidos ni desmejorados por ninguna ley, convenio o contrato colectivo. Es decir que los derechos laborales ya reconocidos y adquiridos por los trabajadores no pueden ni deben tocarse, razón por la cual sirven como un mínimo a partir de los cuales las normas posteriores deberán mejorar las condiciones, pero nunca desmejorarlas.” (Monesterolo, 2020, p. 116).

La renuncia de derechos se ha convertido en una figura normal pero además obligatoria, pese a que constitucionalmente, el artículo 326 de la Carta Magna, establece principios en beneficio del trabajador, señalando que “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios... 2. Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario.” (Constitución de la República de Ecuador, 2008), y asimismo el Código del Trabajo en su artículo 4 señala que “Los derechos del trabajador son irrenunciables. Será nula toda estipulación en contrario” (Ecuador C. N., 2005), no obstante, todo parece ser ignorado por el gobierno, la academia, los empresarios, trabajadores y la sociedad en general.

“La irrenunciabilidad conlleva a que el trabajador voluntariamente no pueda desistir ni declinar de recibir los derechos reconocidos por la Constitución y la legislación; sin embargo, en muchos casos, ya en la práctica, la protección legal y constitucional de los derechos del trabajador, en especial la irrenunciabilidad de estos derechos, son habitualmente irrespetados, ya que por diversas situaciones de necesidad, o también de presión o coacción del empleador, al trabajador no le queda más que aceptar las condiciones transgresoras de su derecho al trabajo por no perderlo y así seguir siendo el sustento de su hogar y su familia.” (Palacios, 2017, p. 15).

Los derechos laborales que se han alcanzado a reconocer en Ecuador, dentro del ordenamiento jurídico (Ecuador, 2005) son: el derecho al trabajo, a la seguridad social, a recibir una remuneración, a percibir beneficios de ley derivados de la prestación del servicio, a los fondos de reserva, a las utilidades, a la seguridad y a la salud ocupacional, a libertad de asociación o sindical y aquellos que se derivan de los contratos colectivos, pero el que naturalmente los

origina a todos es el “derecho al trabajo” derivándose de éste, todos los mencionados. Es importante manifestar que los derechos laborales forman parte de los derechos económicos sociales y culturales, es decir que pertenecen a los derechos de segunda generación, por cuanto el trabajo es un derecho económico y social; y, la base de la economía del Ecuador. (Palacios, 2017, p. 14).

Consideraciones filosóficas e históricas

El derecho al trabajo tiene su contexto histórico, sumamente anterior al origen de las normas jurídicas que lo rigen en la actualidad. Solo para recordar, el texto bíblico en su libro Éxodo menciona: “Trabaja seis días y en ellos haz todas tus faenas. Pero el séptimo es día de descanso...” (Sobicain, 1988, p. 85), por lo que de allí se infiere la necesidad de laborar durante una jornada preestablecida y la necesidad de descansar, como parte de la propia naturaleza humana.

El Talmud, texto básico de Babilonia, menciona por su parte que “Sólo siente satisfacción el que goza del fruto de su propio trabajo” y “Ama al trabajo (...)” (Rubinstein, 1988, p. 42), es decir, que el trabajo produce una recompensa y además debe hacerse voluntariamente. Esa presunción de disfrutar del trabajo realizado por cada uno es inherente a las acciones que lo conforman.

Dada su naturaleza flexible y adecuable a las realidades y necesidades contextuales, el trabajo ha tenido diferentes categorías de ejecución, entre las que destacan históricamente las de la época colonial: la esclavitud y trabajos forzados, la encomienda, la libre contratación, el repartimiento, entre otros, tales como los señala Oriz (2015).

En América, la figura de la encomienda es considerada como una institución que vulneró el derecho de trabajar, toda vez que se tenía la obligación de aportar con trabajo el pago de un tributo al encomendero. Tal como refiere Pollack (2016) en su análisis, el trabajo obligatorio de los indígenas fue impuesto en la Mita, de acuerdo a las ordenanzas de la época. Con las Leyes de las Indias se reglamentó el trabajo de los negros y mulatos, a quienes se les impone la obligación de trabajar. Éstas, sin duda, fueron épocas donde primaba la esclavitud y la insuficiencia de los derechos elementales del ser humano.

“El tributo de indios no siempre se cobraba con los mismos sistemas que antes habían utilizado los gobernantes locales. En los actuales territorios de México y Centroamérica, en los años previos a la conquista española, los súbditos entregaban el tributo en especie y en servicios personales, pero en la región andina -con la excepción del altiplano del actual Ecuador las obligaciones tributarias se cumplían, con pocas excepciones, por medio de labores (entre ellas la mita).” (Pollack, 2016, p. 5).

Reconociendo su antigua data, puede afirmarse que el derecho de trabajar “nace del derecho de vivir”, por lo que toda persona puede tener la vocación de hacer algo y en función de ello, elegir su actividad ocupacional; sin embargo, a pesar del progreso del derecho y la economía, de la globalización y tecnificación de un mundo en el que, el capital prima por encima del trabajo del hombre, el derecho de vivir prescinde del derecho a trabajar libremente. Muchas personas acceden a empleos con la sola finalidad de tener recursos económicos mínimos para mantener a sus familias, aun cuando su formación y méritos sean de distinta área o el trabajo sea contrapuesto a su vocación.

Por derecho a trabajar se puede entender así, a la posibilidad de que una persona tenga la facilidad de encontrar trabajo en el mercado ocupacional de su preferencia, conforme a sus aptitudes, formación, intereses y méritos, para lo cual el Estado debería tener políticas claras de empleo en las que se puedan materializar las aspiraciones de cada uno de sus habitantes, a fin de concretar el derecho fundamental del trabajo a libre elección de quien lo ejecuta.

El derecho de trabajo debe ser entendido y considerado como un atributo de la persona humana, es decir por su condición, ya que esto es concebido como “el título más sagrado e imprescriptible que conoce el género humano” (Rubinstein, 1988), a la vez está orientado a proteger y tutelar al trabajador. Su origen se da para resarcir los tratos injustos e inhumanos que recibían los trabajadores en épocas anteriores, por lo tanto, su rol tiene importancia por la creación del “Estado Social de Derecho”, por lo que la legislación laboral se convierte en un instrumento de bienestar social.

Las bases normativas

La Carta magna vigente en el Ecuador desde el 20 de octubre de 2008, reconoce en su artículo 33 el Derecho al Trabajo, señalando: “El trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Constitución de la República de Ecuador, 2008, Artículo 33).

De igual forma, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece en su artículo 23: “Toda persona tiene derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo y a la protección contra el desempleo” (Naciones Unidas, 2015, Artículo 23).

El Código del Trabajo en su artículo 3 manifiesta: “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga”. Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos ni remunerados que no sean impuestos por la ley, salvo los casos de urgencia o necesidad de inmediato auxilio. Fuera de estos casos”, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente (Constitución de la República del Ecuador, 2005, Artículo 3).

En el Ecuador, el derecho del trabajo alcanza rango constitucional por contener normas fundamentales, determinando derechos y obligaciones, así como principios elementales como intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos, y el principio in dubio pro operario, es decir, la aplicación de la norma que más favorezca al trabajador en caso de duda sobre las acciones laborales, a los que se añade la obligación de funcionarios judiciales y administrativos, de prestar a los trabajadores oportuna y debida protección para la garantía y eficacia de sus derechos. Lo cierto es que, en Ecuador, antes y durante la pandemia,

“se han inobservado principios fundamentales del Derecho del Trabajo que han mermado la protección a la parte trabajadora. Se ha dado una regresión de derechos al permitir por ejemplo que el empleador, unilateralmente, resuelva la disminución de la jornada laboral, el cronograma de vacaciones, la contratación a plazo fijo a través de la figura del contrato especial emergente (aunque en este caso ha de entenderse que aplica solo para los nuevos contratos). Todo ello, por supuesto, sin desconocer que es necesario asegurar las fuentes de empleo, y por ende flexibilizar las regulaciones a fin de que los empleadores, si acaso no aumenten, al menos mantengan los puestos de trabajo, en lugar de optar por el cierre o la liquidación de la empresa o negocio.” (Monesterolo, 2020, p. 86).

Esto hace necesario mencionar, la naturaleza y el carácter eminentemente protector del derecho del trabajo en dirección al trabajador; que permite equilibrar la desigualdad que provoca el poder económico del empleador contra aquel. Frente a ello, si bien es cierto que se reconoce que el trabajo es un derecho que el Estado debe garantizar, preceptuando que se impulsará la eliminación del desempleo, cabe preguntarse ¿se garantiza esto?, la respuesta es que jurídicamente sí, pero al flaquear el poder ejecutivo en la administración y supervisión de cumplimiento de la ley y la politizada gestión judicial, es muy posible creer que hay más desprotección que la debida,

“El principio protector se concibe como el criterio fundamental, rector y orientador del Derecho del Trabajo, ya que no solo se inspira en un propósito de igualdad, sino que tiene como objetivo el amparo preferente a una de las partes: el trabajador. Trasciende la paridad jurídica y la equiparación de las partes, y se concentra en proteger a una de las partes que en virtud de la relación jurídica es intrínsecamente débil, materializando así una igualdad sustantiva y real.” (Ubilla, 2021, pp. 76-77).

Con la llegada de la pandemia, se ha flexibilizado el Estado de Derecho en Ecuador, arriesgando la progresividad de los Derechos de los trabajadores alcanzadas, y se ha puesto a prueba, la gestión gubernamental sobre el respeto al ordenamiento jurídico existente.

“Lo más alarmante es que en medio de esta crisis global sanitaria, el Ministerio de Trabajo registró alrededor de 66.400 desvinculados de lo que va por la

pandemia, siendo esta una de las secuelas de mayor impacto post COVID -19, ya que ello ha generado desempleo, depresión, y una crisis económica, pues si no hay trabajo no hay para comer, pero para protegerse en medio de esta pandemia.” (Chica & Pangol, 2021, p.613).

Específicamente en cuanto a la legislación laboral, se observa un efecto impactante: a muchos trabajadores se les ha desprotegido puesto que, abruptamente se le redujo la jornada laboral, lo que supone un menoscabo en su calidad de vida, a otros, se les hizo despidos indirectos, se disfrazó la responsabilidad de acreencia preferencial frente a sus empleadores, pudiendo quedar sin liquidaciones justas y desamparados por el Estado Ecuatoriano quien, en uso de su potestad aparentemente ilimitada, se cobijó en la existencia del caso fortuito y de la fuerza mayor para dictar leyes recién aparecidas que, sin considerar la primacía de los derechos humanos y laborales a los que se deben, han destruido todo un sistema jerárquico de normas.

“La paralización del 70% de las actividades económicas fruto de la pandemia ocasionó la reducción significativa de empleo, el sector comercio, transporte y la manufactura fueron los sectores que más desempleo produjeron en 2020. Solo estos tres sectores ocasionaron 186.000 plazas de desempleo. Las mujeres han sido las más golpeadas por la crisis: entre mayo-junio, la tasa de desempleo se ubicó en 15,7% para las mujeres y 11,6% para los hombres.” (Cañarte, J., Castillo, M., Campuzano, E. y Parrales, E., 2021, p. 420).

La denominada Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (Asamblea Nacional, 2020), contempla la posibilidad de que los trabajadores y empleadores, de común acuerdo, reduzcan las condiciones económicas de la relación laboral y por ende, la ley excluye el pago de otros derechos laborales de valoración económica, como son las horas extraordinarias, remuneraciones adicionales, participación de utilidades y otros beneficios, y esto fue la puerta abierta para que cualquier tipo de abuso se diera contra el débil jurídico de la relación laboral, ahora con mayor fuerza que antes (lo cual es bastante decir porque culturalmente Ecuador es un país que favorece al empleador, un hecho público y notorio que no amerita comprobación).

Además, si se considera el estado de necesidad existente en la región y que “En relación a otros países de América Latina y el Caribe, el Ecuador tiene una proyección de crecimiento inferior al promedio de la región” (Olmedo, 2018, p. 6), las personas prefieren someterse infelizmente a las condiciones de denigración e injusticia antes que quedar desempleados o sin ingreso fijo alguno.

La grave vulneración de derechos, además de ser evidente, incide en la costumbre popular, normalizando la infracción de los derechos fundamentales y de los tratados internacionales de los cuales Ecuador es parte. Las constantes transgresiones no apuntan a ninguna forma de reparación por los daños, pues a manera de “medidas urgentes”, el poder ejecutivo, con la

mirada complaciente de los demás órganos del poder, esto es, las funciones de transparencia y control social, la legislativa, la judicial o todas juntas, en muchos casos, se preocupan por reducir los costos de las obligaciones laborales de las empresas y que en resumen son asumidas por los trabajadores, quienes están siendo explotados sin garantías de sus derechos adquiridos.

El gobierno rechaza las críticas sobre la precarización del trabajo, tal como se reporta en medios de comunicación: “La mejor forma de cuidar el empleo es cuidar a la empresa”, aseguró el ministro Donoso, quien dijo que el proyecto de ley busca un “equilibrio amigable” entre trabajadores y empleadores”. (AP News, 2021, párrafo 4). No obstante, la doctrina afirma:

“la reglamentación del trabajo precario tiene como objetivo el crecimiento económico, mediante el logro de un cierto nivel de protección de los derechos humanos y de la justicia social para los trabajadores. Por el contrario, los intentos de regular el trabajo de los trabajadores vulnerables parten del principio de la protección de los derechos humanos de los trabajadores contra los abusos del empleador, proporcionando una línea de base a través de la cual se puede lograr la justicia social (y tal vez la eficiencia económica). Sin embargo, ha quedado claro que ninguna de estas posiciones se presenta de manera coherente, y que ambas se ven gravemente afectadas por los conflictos entre los argumentos que las justifican.” (Rodgers, 2013, p. 33).

Cualquiera que sea la normativa generada con motivación en la pandemia y sus impactos económicos, debe no menos que aplicar los principios de proporcionalidad, legalidad, temporalidad y razonabilidad, inherentes a la generalidad de los derechos fundamentales, ya que ni la prestación de servicios ni los trabajadores pueden tenerse como simples mercancías en una relación de precio-costos.

Los derechos económicos son pilar de la sustentabilidad y de la estabilidad democrática, que al quebrantarse arrastran a todo el país al caos. Se trata pues, de salvaguardar la integridad nacional a través del derecho del trabajo, el derecho mercantil, la lealtad comercial que incluye el respeto a las relaciones de trabajo y sobre todo a través del reconocimiento, respeto y garantía de los derechos fundamentales. Está en riesgo la degradación de la fuerza de trabajo, de la calidad, de la motivación y hasta de la vida misma.

“La idea aquí es que las empresas proporcionen incentivos para reducir el trabajo precario con la inversión en la formación de capacidades, habilidades y otras “ofertas” de la relación de trabajo. Esto tiende a seguir la nueva perspectiva económica institucional, que sólo una “inteligente” legislación podría lograr resultados económicos más eficiente.” (Rodgers, 2013, p. 7).

La situación económica actual, por la pandemia, ha demostrado la fragilidad de la inteligencia política y de la crisis socio-jurídica que mantiene inestable al Ecuador, un país en el que se

evidencian profundas desigualdades y atraso frente a los derechos laborales alguna vez conquistados.

Es conveniente resaltar además que los trabajadores en Ecuador tienen una responsabilidad que puede ser ejercida a través del derecho de Participación Ciudadana consagrado constitucionalmente, que les permite exigir y ejercer Control Social por medio de los mecanismos pertinentes. Los trabajadores deben intervenir con verdadera fuerza, decisión, representación y permanencia en las decisiones gubernamentales y rechazar aquellas que los afectan negativa y abiertamente. Se han notado algunos cambios y logros sociales al respecto, pero los trabajadores del Ecuador deben trazarse objetivos claros por los cuales seguir luchando conjuntamente, ahora que es posible y que están en democracia, porque una cosa es la pandemia, la contingencia y la tragedia y otras distintas es el conformismo, la sumisión, la ignorancia y el miedo.

Ecuador es miembro de la Organización Internacional del Trabajo, creada en 1919, la cual, tiene una estructura tripartita en la cual trabajadores y empleadores tienen el mismo derecho al voto que los gobiernos durante las diferentes deliberaciones, y establece como objetivos principales el promover los derechos laborales, fomentar oportunidades de trabajo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar los temas relacionados en el trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Para dicho organismo, en el documento: Llamamiento mundial a la acción para una recuperación centrada en las personas de la crisis causada por la COVID-19, que sea inclusiva, sostenible y resiliente, señala la existencia de discriminación generalizada por el pánico y el miedo al contagio, generada por el estigma, xenofobia, racismo e intolerancia. En el mundo del trabajo, actualmente proliferan los informes sobre violencia y acoso, donde las más afectadas son las mujeres; en fin, solo se han agudizado cada uno de los aspectos laborales que se encontraban camuflados, y que ahora se evidencia con mucha más fuerza, la vulnerabilidad de la que son objeto las y los trabajadores del mundo. (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

Asimismo, se ha manifestado que se vuelve un desafío de igual importancia, el garantizar los derechos a la libertad sindical, de asociación y de la negociación colectiva; en ese sentido la Confederación Sindical Internacional, ha expresado su profunda preocupación por las repercusiones que han tenido para los trabajadores las enmiendas a la legislación laboral en varios países, desde que la Organización Mundial de la Salud declaró la existencia de la pandemia.

La OIT ha señalado que, tanto las modificaciones a los derechos sindicales y en ese sentido, a las relaciones laborales, deben basarse en una consulta tripartita, con la participación de los gobiernos, organizaciones de trabajadores y empleadores, a la vez que se cumplan las normas

internacionales del trabajo y aquellas de carácter fundamental, aspectos que no se están cumpliendo, es decir, los postulados en los que se sustentan el diálogo social, están quedando en letra muerta (Conferación Sindical Internacional, 2021).

Frente a esto, la misma Organización Internacional del Trabajo, en el documento temático sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo frente a la Covid-19, incluyó los siguientes elementos clave para dar seguimiento a las repercusiones de dicha enfermedad pandémica, en lo relativo a los derechos humanos en el trabajo:

“Derechos a la salud y a la vida, medidas especiales para proteger a los grupos más vulnerables y marginados e intervenciones y protección específicas para cada género. Derechos a la información y a la participación significativa de las poblaciones afectadas en las decisiones sobre las respuestas políticas relacionadas con la COVID 19. Abordar la discriminación, el racismo y la xenofobia. Derechos a la protección social y al trabajo decente. Derecho a la libertad y seguridad, a un juicio justo y a la libertad de circulación. Estado de emergencia y legislación de emergencia.” (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

La práctica de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es primordial para mitigar el impacto de la pandemia por COVID 19, a fin de tener una sociedad más resiliente, más justa, y equitativa; simplemente se trata de recordar el hecho de ser humanos, dignos, merecedores de respeto, y que las medidas de mantenimiento de empleo naturalmente deben extenderse a la protección social, de la vida de los trabajadores mediante la implementación de medidas de seguridad y salud, priorizar modalidades de teletrabajo, pero también considerado aspectos como el derecho de desconexión digital, ampliar el diálogo social, por lo que se hace necesario levantar el espíritu revolucionario de reivindicación una vez más de derechos, a fin de reconstruir un mundo mejor para todos, porque tiempo de crisis es tiempo de oportunidades.

Es importante tener la claridad de que el mundo laboral no puede ser igual que antes de la pandemia, sino mejor, ya que es necesario que se tomen medidas en todo nivel para crear el verdadero trabajo decente, para lo cual, es preciso diseñar y ejecutar, políticas de acción en programas que protejan los empleos formales y desincentiven los despidos, programas que ofrecen transferencias monetarias o subsidios, cruciales para llegar a los más necesitados y reducir el riesgo de caída en la pobreza de una proporción importante de la población (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

En síntesis, el desafío es enorme; la crisis está ejerciendo una presión considerable sobre los marcos institucionales y la capacidad de articulación de las políticas económicas y sociolaborales en todos los países, que trabajan para mitigar sus efectos sanitarios, sociales y económicos. Los gobiernos, las empresas y los trabajadores deberán adaptarse, a fin de encontrar alternativas seguras para conservar el empleo. En este sentido, el sistema de las

Naciones Unidas ha elaborado un marco para la respuesta socioeconómica inmediata a la COVID-19 y el camino hacia una nueva normalidad, referida a cinco áreas de trabajo prioritarias:

- a) garantizar la disponibilidad de servicios sanitarios esenciales y proteger los sistemas de salud, en especial a los trabajadores de la salud;
- b) ayudar a las personas a sobrellevar la adversidad a través de servicios de protección social básica;
- c) proteger los trabajos, las pequeñas y medianas empresas y a los trabajadores informales a través de apoyo financiero y programas de recuperación;
- d) guiar el estímulo fiscal y financiero necesario para que las políticas macroeconómicas protejan a los más vulnerables y fortalezcan las respuestas multilaterales y regionales, y
- e) promover la cohesión social e invertir en sistemas de apoyo y resiliencia dirigidos por la comunidad.

Estas cinco áreas de trabajo deberán estar basadas en los imperativos de la sostenibilidad ambiental y la igualdad de género, a fin de reconstruir un mundo mejor y más resiliente (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

No cabe duda de que para ello se necesita:

- a) aplicar buenas prácticas basadas en el diálogo social, las leyes laborales nacionales y normas internacionales del trabajo en la implementación de políticas nuevas o existentes.
- b) asegurar que todos los trabajadores tengan derecho a medidas de apoyo en el lugar de trabajo, sin discriminación, y que todos los trabajadores estén enterados de ellas.
- c) proteger el lugar de trabajo contra la discriminación y el estigma social, facilitando la capacitación y garantizando que los mecanismos de denuncia sean confidenciales y seguros para que las autoridades laborales actúen de manera eficaz.
- d) implementar arreglos de trabajo que tomen en consideración a las familias, para dar a los trabajadores una mayor libertad de cuándo y dónde pueden cumplir con sus responsabilidades laborales. Si los arreglos de trabajo flexibles no son posibles, se puede contemplar el apoyo alternativo a los padres que trabajan, como sería el cuidado de los niños.

- e) proporcionar orientación y capacitación sobre medidas de seguridad, terapias ocupacionales y prácticas de higiene.
- f) apoyar las medidas gubernamentales de protección social de conformidad con el Convenio 102 sobre Seguridad Social y con la Recomendación 202 de los estándares de protección social de la OIT. El apoyo de las empresas puede abarcar los subsidios para que los empleados tengan acceso a la salud, el desempleo y la incapacidad y debe extenderse a los trabajadores del sector informal (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

En esta línea, se observan en algunos sectores, esfuerzos dirigidos a proteger a las unidades productivas directamente, tanto en su capacidad de acceder a liquidez, como de sostener su relación con los trabajadores y acreedores, mediante iniciativas que difieren en cuanto a sus montos, plazos y requisitos, pero que en principio buscan disminuir la carga tributaria de las unidades productivas, postergar pagos vinculados con servicios públicos o beneficios sociales y brindar acceso a crédito para renegociar deudas previas o facilitar capital de trabajo.

Por una parte, entre las medidas con que se busca reducir la carga tributaria, se incluyen postergaciones o suspensiones temporales del pago de impuestos, junto con la posibilidad de postergar aportes previsionales a cargo de las empresas, situación que en Ecuador debe hacerse con la estricta atención de evitar golpear a los sectores más débiles de la población, conformada por los ecuatorianos de las clases obrera y profesional.

Asimismo, las reglas de la seguridad y la salud en el trabajo deberán adquirir una nueva dimensión, pasando de un paradigma tradicional centrado en gestionar los riesgos laborales para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a un nuevo paradigma en el que la contención del virus y la salud laboral serán, además, condición sine qua non para garantizar la supervivencia de las personas en las empresas; en ese sentido es necesario reforzar la legislación nacional, para asegurar definitivamente la vida de los seres humanos.

Por otro lado, las restricciones impuestas por la crisis, también están creando oportunidades para la innovación. En muchos casos las adaptaciones en la organización de la producción y del trabajo, podrían traer beneficios económicos y socioeconómicos aun cuando la crisis sanitaria actual haya terminado. Por ejemplo, es de esperar que muchas empresas y trabajadores estén mucho mejor capacitados para el uso de herramientas de trabajo en línea, pero también existe el riesgo de que surjan nuevas brechas en inversión tecnológica y capacitación de los trabajadores, que deberán ser atendidas por las políticas públicas para erradicar el analfabetismo digital.

Es así como la pandemia por COVID 19 y su consecuente crisis económica y social, también ha afectado la situación emocional de las personas, ante el temor por el futuro cada vez más

incierto, el contagio o la soledad, aunado a su falta de preparación en temas tecnológicos y la adaptación a nuevas formas de relación laboral con sus compañeros de trabajo, escenario propicio para que los líderes organizacionales se enfoquen en políticas que fomenten la interconexión, motivación y bienestar psicológico de sus trabajadores (Cuervo y Guerra, 2021).

El establecimiento de tales políticas pasa por la formulación de objetivos medibles, el monitoreo a las actividades y la humanización de los horarios, con límites adecuados de la jornada laboral, para que el empleado deje de ser un recurso disponible para su superior en la empresa, las 24 horas del día. Se trata de afrontar la situación, ya no con medidas de contingencia, sino de adaptación a una nueva realidad de no retorno, con mayor flexibilidad de abordaje en lo que respecta al talento humano (Cuervo y Guerra, 2021).

Respecto de las políticas públicas laborales, el país debe contar con innovaciones que seguramente podrán contribuir a una mayor formalización a mediano plazo de los registros administrativos de asalariados formales, informales y otras categorías de trabajadores que no son consideradas a la fecha.

La crisis ha expuesto con especial crudeza el costo de la informalidad y de la desigualdad en la mayoría de los mercados laborales del mundo. Por ello, las políticas para la recuperación deben apuntar a una “normalidad mejor” con mayor formalidad, equidad y diálogo social, igualdad de derechos para todos.

Es imperativo que dichas políticas, en el ámbito ecuatoriano, sean aplicadas a la mayor brevedad, con el fin de que la situación económica se agrave.

Reflexiones finales

Luego de afrontar los más duros momentos del último siglo, la humanidad se dio cuenta de lo frágil que sigue siendo, al demostrar no estar preparada para una catástrofe mundial como lo es la pandemia COVID19 que aún sigue causando estragos en todos los niveles de la sociedad y con sus múltiples variantes virales.

El efecto multiplicador del virus que comenzó en un espacio geográfico puntual en un extremo del planeta afectó al resto del mundo y puso a prueba la capacidad de resiliencia de los Estados y su población. En la lucha de la supervivencia del más fuerte, se exhorta a los países desarrollados a que voluntariamente, con sus fortalezas económicas y tecnológicas logren, como hasta ahora lo han hecho, apoyar a países con economías debilitadas por cualquier razón, para enfrentar la crisis humanitaria derivada de la pandemia, no porque sea obligación de ellos, sino por principios éticos y también de Cooperación Internacional.

En Ecuador, el desempleo y el “mal empleo” enfrenta a sus habitantes a una situación de pobreza desmesurada, no hay fuentes de trabajo suficiente, los empleadores siguen

imponiendo condiciones vulneradoras de derechos fundamentales internacionales inherentes al trabajo, la cínicamente llamada Ley de Apoyo Humanitario favoreció a los empresarios y hasta la presente fecha, siguen cometándose abusos contra trabajadores eficientes dirigidos por empleadores abusivos o ignorantes. Los trabajadores tienen una constitución y leyes protectoras de letra muerta, desuso e ineficacia porque las políticas gubernamentales se orientan a favorecer a los dueños del capital sin enteneder que es la mano obrera la que impulsa la producción y las inversiones.

Las medidas político-administrativas adoptadas por el gobierno, dentro de las que se observa la vulneración al derecho de seguridad jurídica, al de estabilidad laboral, al de irrenunciabilidad de derechos, al de indemnizaciones por despidos no justificados, a la reducción salarial y otros derechos adquiridos, han irrumpido en la calidad de vida de las personas afectando desde su autoestima hasta anular su interés por el progreso particular y mucho menos, el nacional. Las políticas gubernamentales planteadas desde la función legislativa y ejecutiva, amparadas por la deficiente función de transparencia y control social del Ecuador, solo representan la involución del derecho del trabajo en este país, hecho público y notorio que se grita en las calles y del cual, hace oídos sordos el gobierno.

Este artículo de reflexión, aporta un conocimiento holístico de las afectaciones al derecho social trabajo en el Ecuador, desde la sensibilidad de esta rama del quehacer jurídico para los sujetos de la relación de trabajo con prevalencia, como es debido, de aquellos que conforman la fuerza de empuje de los sistemas económicos y a partir de los cuales se espera el desarrollo del país, es decir, a favor de los trabajadores quienes, con suerte, serán algún día empoderados bajo el respeto y amparo de la legislación. Actualmente, no existen registros administrativos fiables sobre el número de asalariados formales, informales y otras categorías de trabajadores que permitan determinar las necesidades de regulación para la protección de sus derechos por lo que, como es de esperarse, las medidas existentes son notoriamente desajustadas de acuerdo con la realidad ecuatoriana.

Es preciso exaltar que son los trabajadores quienes “representan la mitad de la población en todo el mundo y son las personas quienes contribuyen en mayor medida al desarrollo económico y social de muchos países. Por tanto, la salud y el bienestar de los trabajadores son importantes” (Patlán, 2016, p. 123) y sin discusión alguna de su prevalencia, deben hacerse cumplir sus derechos, estimular su ingreso y garantizar su estabilidad en el sector productivo nacional.

Derechos adquiridos, beneficios progresivos, garantía de estabilidad, salarios dignos, igualdad de oportunidades, siguen siendo las consignas de reclamación de quienes trabajan para sí mismos pero para el funcionamiento del país. Es en las pequeñas pero poderosas manos obreras dónde comienzan las únicas historias de progreso de las naciones. No solamente

Ecuador, sino todos los países igualmente empobrecidos por la corrupción y el desconocimiento de sus dirigentes.

Al momento de la redacción de este artículo, la solución sobre el aspecto de salud que se ha proporcionado e implementado, es inmunizar biológicamente y educar para la convivencia con la enfermedad, pero han sido tiempos en los que se han conocido historias desgarradoras a nivel global, familias desintegradas en razón de las muertes producidas; la fragilidad humana se ha puesto de manifiesto ante una enfermedad insospechada y desconocida en su totalidad. Las personas se han reconocido como sobrevivientes del día a día, renunciando a las jornadas laborales con las que se sostenían económicamente y de manera relativamente estable, perdiéndose así, las batallas conquistadas en materia de derechos fundamentales especialmente, el derecho al trabajo.

Referencias

- AP News. (27 de 09 de 2021). Reformas laborales ponen cuesta arriba a gobierno de Ecuador. *AP News*, pág. <https://apnews.com/article/5fbf900c302efd4308e955e63c74b9b3>.
- Cañarte, J. C. (2021). Jornada Laboral: repercusiones en la economía ecuatoriana. *Revista Publicando*, 414-426.
- Cervantes, A., Matarrita, M., & y Reza, S. (2020). *Los estados de excepción en tiempos de pandemia: un estudio comparado en América Latina*. España: Cuadernos Manuel Giménez Abad, nr. 20.
- Chica, J. &. (Noviembre de 2021). La fuerza mayor como causal de terminación de la relación laboral en Ecuador, post COVID-19. *Sociedad & Tecnología*, 4(S2), 608-623. Recuperado el 25 de Febrero de 2022, de <http://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/173/461>
- Conferación Sindical Internacional. (2021). *Conferación Sindical Internacional*. Recuperado el 24 de Febrero de 2022, de Conferación Sindical Internacional: <https://www.ituc-csi.org/about-us.html?lang=es>
- Constitución de la República de Ecuador, A. N. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Montecristi: Asamblea Nacional.
- Cuervo, I. y. (2021). *Gestión humana, área clave para conectar a las personas con las nuevas formas de trabajo post pandemia*. Recuperado el 25 de Febrero de 2022, de <http://hdl.handle.net/10882/10733>

- Ecuador, A. N. (2020). *Asamblea Nacional del Ecuador. Ley de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del Covid-19. [Ley]. R. O. 225 de 16 de junio de 2020.* Quito: Asamblea Nacional.
- Ecuador, C. N. (2005). *Código del Trabajo.* Quito: RO. 167 de 16 de diciembre de 2005.
- Mendizábal Bermúdez, G. y. (2012). Análisis de la dignidad del Trabajador en el contexto de la obligación: El ejemplo de México. . *REVISTA CHILENA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Vol. 3, No 6. , pp. 165-194.*
- Monesterolo, G. (2020). Impacto del Covid-19 en las relaciones laborales en Ecuador. *Revista de la Facultad de Jurisprudencia, vol. 1, núm. Esp.8, 79-118.*
- Naciones Unidas. (2015). Recuperado el 7 de Febrero de 2022, de https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf
- Neffa, J. (2014). *Actividad, empleo y desempleo: conceptos y definiciones.* Buenos Aires : CEIL-CONICET.
- Observatorio de la OIT, 1ª edición. (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas.* España: Organización Internacional del Trabajo.
- Olmedo, P. (2018). *El empleo en el Ecuador - Una mirada a la situación y perspectivas para el mercado laboral actual.* Quito : Friedrich-Ebert-Stiftung (FES).
- OPS. (11 de 03 de 2020). *Oficina Regional para las Américas de la Organización Mundial de la Salud.* "OMS califica el Covid 19 como una pandemia." Obtenido de <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Organización Internacional del Trabajo.* "17ª Reunión Regional de Asia Pacífico". Recuperado el 24 de Febrero de 2022, de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Organización Internacional del Trabajo.* "Llamamiento mundial a la acción: Para una recuperación centrada en las personas de las crisis causada por la COVID 19 que sea inclusiva, sostenida y resiliente". Recuperado el 24 de Febrero de 2022, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_806097.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Organización Internacional del Trabajo*. "Documento temático sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo frente a la COVID 19. Recuperado el 24 de Febrero de 2022, de Organización Internacional del Trabajo: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---ipecc/documents/publication/wcms_760868.pdf
- Oriz, A. (2015). Los indígenas en el proceso colonial: Leyes jurídicas y la esclavitud. . En *Anuario del Centro de la Universidad Nacional de Educación a Distancia en Calatayud*, Núm. 21 (págs. 189-206). Calatayud: UNED.
- Ortiz-Prado, E. y.-N. (2020). Impacto de la COVID-19 en el Ecuador: De Los Datos Inexactos a Las Muertes en Exceso. *Revista Ecuatoriana de Neurología Vol. 29, No 2, 8 - 11*.
- Palacios, A. (Julio de 2017). *DERECHOS RENUNCIABLES E IRRENUNCIABLES EN MATERIA LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA [Tesis, UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO]*. Obtenido de Repositorio UNACH: <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/4309/1/UNACH-EC-FCP-DER-2017-0091.pdf>
- Pollack, A. (2016). *Hist Mex On line. Hacia una historia social del tributo de indios y castas en Hispanoamérica. Notas en torno a su creación, desarrollo y abolición*. Obtenido de <https://doi.org/10.24201/hm.v66i1.3244>. ISSN 2448-6531. pp. 60-165.
- Rodgers, L. (2013). Trabajadores vulnerables, trabajo precario y las justificaciones para el derecho del trabajo: un estudio comparado. *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y Derecho del empleo Volumen 1, núm. 1, enero-marzo de 2013*, 01-34.
- Rubinstein, S. J. (1988). *Fundamentos del Derecho Laboral*. Buenos Aires: Depalma.
- SOBICAIN, S. b. (1988). *Biblia Latinoamericana*. Madrid, España: Verbo Divino.
- TRABAJO, O. I. (2021). *ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO*. Obtenido de ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- Ubilla, G. (2021). Derecho de las relaciones laborales en el sector público y la cuarta regla del principio protector. *Ius humani Revista de Derecho Vol. 10 (II) (2021)*, 67-86.
- Unidas, N. (2020). *EL MUNDO DEL TRABAJO Y LA COVID-19*. Perú: Naciones Unidas.

Valero, N., Vélez, M., Durán, A., & Portillo, M. (2020, 5(3)). Afrontamiento del COVID-19: estrés, miedo, ansiedad y depresión. *Enfermería Investiga*, 63-70.