

<https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.267>

Análisis del Impacto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y Estabilidad Laboral durante la Crisis del Covid-19 en Ecuador

Analysis of the impact of the organic law of humanitarian support and labor stability during the covid-19 crisis in Ecuador

Linda Aurora Vidal Nazareno

linda.vidal@doctorado.unini.edu.mx

<https://orcid.org/0000-0002-1744-8448>

Universidad Internacional Iberoamericana
México

Dra. Carla Angélica Gómez Macfarland

carlagomezmacfarland@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-3584-6968>

Universidad Internacional Iberoamericana

Artículo recibido: 20 julio 2024-

Aceptado para publicación: 26 agosto 2024

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMEN


La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario durante la crisis del COVID-19, dejó marcas en la economía y el mercado laboral ecuatoriano; el presente estudio tiene como objetivo analizar el impacto de la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19, y su contribución a la reducción del desempleo y precarización laboral con la finalidad de proponer recomendaciones legales para fortalecer las políticas sociolaborales. Se empleó una metodología básica, con enfoque cualitativo, de alcance descriptivo y corte transversal, de diseño no experimental con métodos de revisión documental, inductivo, histórico. La obtención de la información se realizó por medio de observación directa documental por medio de una ficha de recolección de datos. Se utilizó la entrevista a profundidad, con el instrumento de guía de preguntas. La población de estudio conformada por profesionales con título de Tercer Nivel en diferentes áreas del conocimiento que ayudaron a recopilar información relevante, obteniendo como resultados: Un análisis crítico de la eficacia en la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 y el impacto en la defensa del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores en el Ecuador.

Palabras claves: estabilidad laboral, teletrabajo, ley orgánica de apoyo humanitario, crisis del covid-19, ecuador

ABSTRACT

The Organic Law of Humanitarian Support during the COVID-19 crisis left marks on the Ecuadorian economy and labor market; The objective of this study is to analyze the impact of the implementation of the Organic Law of Humanitarian Support to combat the Health Crisis derived from COVID-19, and its contribution to the reduction of unemployment and job insecurity with the purpose of proposing legal recommendations to strengthen socio-labor policies. A basic methodology was used, with a qualitative approach, descriptive scope and cross-section, non-experimental design with documentary, inductive, and historical review methods. Information was obtained through direct documentary observation using a data collection form. The in-depth interview was used, with the question guide instrument. The study population was made up of professionals with a Third Level degree in different areas of knowledge who helped collect relevant information, obtaining as results: A critical analysis of the effectiveness in the application of the Organic Law of Humanitarian Support to combat the Health Crisis derived of COVID-19 and the impact on the defense of the right to job stability of workers in Ecuador.

Keywords: job stability, telecommuting, organic law of humanitarian support, covid-19 crisis, ecuador

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUCCIÓN

A lo largo de la transformación del Derecho Laboral, la estabilidad laboral ha sido un elemento central de las políticas públicas y la normativa legal. Se reconoce que la estabilidad laboral es fundamental para el bienestar de los trabajadores, les permite planificar su futuro, acceder a créditos y desarrollar una vida digna. El objetivo general de la investigación es analizar el impacto de la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 considerando las medidas específicas implementadas y su contribución a la reducción del desempleo y precarización laboral con la finalidad de proponer recomendaciones legales para fortalecer las políticas sociolaborales con cobertura, efectividad y legitimidad.

De este tema se trata el estudio de Ortega Suescún, (2022) en donde la autora, examina la transformación del derecho laboral durante el siglo XX, desde un enfoque centrado en la estabilidad laboral, hacia uno más flexible basado en la autonomía de la voluntad de las partes.

Según la OMS (2020) explica que los primeros casos se registraron en Wuhan, China, en diciembre de 2019. Siendo la Organización Mundial de la Salud (OMS), quien declaró la emergencia de salud pública de importancia internacional el 30 de enero de 2020 y la pandemia mundial el 11 de marzo de 2020. En el año 2019 se evidenció a nivel mundial la presencia de la Pandemia del COVID -19, misma que provocó millones de muertos en todo el mundo. Es una enfermedad infecciosa causada por el virus SARS-CoV-2, un nuevo coronavirus que se identificó por primera vez en diciembre de 2019. Tiene determinadas características; los síntomas más comunes son: fiebre, tos seca, cansancio y pérdida del olfato o el gusto. Algunos pacientes desarrollan formas más graves con dificultad respiratoria. Se evidenció, según los médicos que se transmite principalmente, a través, de gotículas respiratorias que se expulsan al toser, estornudar o hablar y también, por contacto con superficies u objetos contaminados. Su tiempo o período de incubación es de 2 a 14 días, durante los cuales las personas pueden estar asintomáticas, pero transmitir el virus.

Según la OMS (2020). Expone lo siguiente: 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 (Organización Mundial de la Salud, 2020).

Igualmente, la OMS, (2021), titulado “repuesta de la OPS/OMS. Informe N°.17, realiza un informe de la situación de las Américas y manifiesta que de “los 56 países y territorios afectados se han confirmado 102.333.991 casos de los cuales 2.404.442 han fallecido, además se han colocado 1.456.115.602 dosis de vacunas”.

Así, también ratifica que:

En cuanto a la distribución de las vacunas, al momento del informe se habían administrado más de 868 millones de dosis en América Latina y el Caribe; alrededor del 57,3% de la población de América Latina y el Caribe había completado su esquema de vacunación contra la COVID-19. La OPS estima que la mayoría de los países de la Región alcanzarán o superarán el objetivo de la OMS de vacunar para fines del 2021 al 40% de su población que cumpla con los criterios establecidos. Ya se han entregado más de 76 millones de dosis de vacunas a 33 países de la Región por medio del Mecanismo COVAX. El Fondo Rotatorio de la OPS se ha encargado de la logística de estas entregas está trabajando con los países para comprar vacunas directamente a los fabricantes (p. 1).

Una enfermedad que provocó millones de muertos en todo el mundo, además, el cierre de innumerables empresas; por tanto, millones de habitantes perdieron la vida y otros sus empleos. En algunos casos, se vulneraron los derechos laborales de los ciudadanos y fueron obligados a abandonar sus ocupaciones y otros fueron despedidos de manera unilateral; sin que se respete su derecho a la estabilidad laboral o derecho al empleo.

Según la Organización internacional del Trabajo (OIT) (2020) la situación de la pandemia fue tan grave, que al año siguiente la organización antes mencionada afirma OIT (2021) en su séptima edición titulada “La COVID-19 y el mundo del trabajo” (2021) menciona que:

Entiendo tu preocupación sobre la seguridad jurídica en el ámbito laboral durante la pandemia. Efectivamente, las restricciones y las dificultades económicas han planteado grandes desafíos para las empresas a la hora de cumplir con sus obligaciones laborales. Esto ha generado incertidumbre y puede tener consecuencias negativas, como: el aumento del desempleo, disminución del empleo formal, aumento de la informalidad laboral: Al perder estabilidad y protecciones, los trabajadores pueden verse obligados a aceptar trabajos en la economía informal, afectación de la confianza de los inversores: La incertidumbre legal y la inestabilidad laboral pueden desalentar las inversiones y el crecimiento económico.

Así también, profundiza en el tema de la estabilidad laboral y la gran cantidad de despidos de trabajadores, que continuó siendo un problema muy importante por la OIT (2022) que, nuevamente en su informe anual, titulado “Perspectivas sociales y del empleo” manifiesta: Recuperación insuficiente del mercado laboral, en donde faltan recuperar 4,5 millones de puestos de trabajo situación que deja a más de 4,2 millones de mujeres sin empleo, por lo que la población se ha visto obligada a buscar medios de sustento en la informalidad. En el año 2019 la tasa de ocupación fue de 57,8 % y en el 2021 la tasa de ocupación fue de 54,9 %, con una diferencia de 2,9 % puntos porcentuales. Así también, la tasa de desocupación en el 2019 fue de 8,7 % y en el 2021 se incrementó a 10 %. con una diferencia de 1,3 puntos porcentuales (P. 24).

Otras organizaciones internacionales como La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020), integrante de la Organización de las Naciones Unidas, admite en un informe la problemática del desempleo causada por la presencia de la pandemia y su relación con la globalización. Este informe titulado "La Pandemia del COVID-19 y su efecto en las tendencias de los mercados laborales" analiza el impacto de la pandemia en los mercados laborales y también, aborda la problemática de la globalización. Expresando que:

La globalización, ha sido un factor importante en la configuración de los mercados laborales en las últimas décadas. Ha facilitado la integración económica y la expansión de las empresas a nivel internacional, lo que ha generado, tanto oportunidades como desafíos en el ámbito laboral. Sin embargo, la presencia de la pandemia ha revelado una serie de problemáticas relacionadas con la globalización. ... De esta manera, el COVID-19 está profundizando esta tendencia (parcialmente relacionada con la digitalización) de un debilitamiento de la globalización: tanto en el corto plazo, al cortar cadenas de suministro; como en el largo plazo, al profundizar el cuestionamiento, de los beneficios correspondientes y estimular medidas económicas y políticas que la revierten parcialmente. Esto obviamente afectaría el empleo en los países insertas en las cadenas de valor con base en bajos salario (pp. 8-9).

En el mercado laboral a nivel mundial, se realizan análisis detallados de la situación por lo que el "Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo (2021) en su informe titulado "La COVID-19 y el mundo del trabajo séptima edición manifiesta que:

Pese a representar una menor proporción del déficit total de empleo, con respecto a 2019, la desocupación a escala mundial aumentó en 33 millones de empleos, hasta alcanzar los 220 millones en 2020, y la tasa de desocupación aumentó en 1,1 puntos porcentuales, hasta alcanzar al 6,5 por ciento. Ese aumento es mucho mayor que, el constatado durante la crisis financiera mundial de 2009 (0,6 puntos porcentuales). A diferencia de esa crisis, la pandemia de COVID-19 afectó a los mercados de trabajo de todo el mundo, lo que ha traído consigo una mayor pérdida de empleo y el aumento generalizado de la desocupación, en particular en los países de ingresos bajos y medianos que se vieron afectados en menor medida por la crisis financiera mundial. En los países de altos ingresos, el aumento de la tasa de desocupación de 2019 a 2020 aumento 2 puntos porcentuales (P. 11).

Además, la OMS (2020) realizó recomendaciones para evitar la propagación del COVID-19, tales como: distanciamiento físico, mantener una distancia de al menos 1 metro entre personas todo el tiempo que se pueda, evitar asistir o estar inmerso en aglomeraciones y lugares concurridos; en lo que respecta a la higiene refirió: utilizar mascarillas en espacios cerrados o cuando no se pueda mantener el distanciamiento, cerciorarse que la mascarilla tenga un buen ajuste y cobertura de nariz y boca; tratar de mantener una ventilación adecuada, asegurar una

buena circulación de aire en espacios cerrados, desarrollar actividades preferible al aire libre cuando sea posible; las recomendaciones continúan y manifiesta la OMS, que lo mejor es quedarse en casa y aislarse; si se presentan los síntomas: no asistir al trabajo, escuelas u otros lugares, solicitar atención médica y seguir aislado.

Sus aportes y recomendaciones van más allá y expone que lo mejor que pueden hacer los ciudadanos es vacunarse y ponerse todos los refuerzos. Pero se confirmó el primer caso de COVID-19 en Ecuador por una señora de nacionalidad ecuatoriana, que llegó el 14 de febrero del 2020 desde España-Madrid, donde residía específicamente en Torrejón de Ardoz, vino justamente a pasar los días de carnaval en unión familiar, a la ciudad de Babahoyo, en donde tenía sus familiares. La señora tenía 71 años de edad y presenta síntomas de tos, resfrió y fiebre. El 13 de marzo 2020 falleció.

Luego se viene el caos y se presentan muchos casos a nivel nacional, según informes del INEC (2024), los grupos etarios en que se reportaron la mayor cantidad de casos son: en edades principalmente de 20 a 49 años (55.8%), 50 a 64 años (24,8%) con más de 65 años de edad (16.4%). Por lo que el 11 de marzo del 2020 el presidente de la república Lcdo. Lenin Moreno Decreta “Emergencia Sanitaria” aplicó: medidas de restricción para eventos masivos, el uso de las plataformas tecnológicas para: la telemedicina, educación en línea y de trabajo; lo que incluía el confinamiento, con restricciones para transitar; la situación era caótica; aún recuerdo los mensajes de la prensa, los amigos y familiares fallecidos, fue algo espantoso y doloroso.

Cabezas, A. (2020) Ecuador vivió una relativa normalidad hasta el 17 de marzo de 2020, en que el presidente de la República dictó el Decreto Ejecutivo 1017 estableciendo el estado de excepción a partir de lo que fue denominado una calamidad pública, restringiendo los derechos constitucionales a la libre movilidad y a la asociación. A partir de este acto normativo, se suspendió la jornada laboral a nivel nacional, exceptuando las actividades relacionadas con la provisión de alimentos, medicamentos, cadenas de abastecimiento, servicios de comunicación, entre otros. En principio, estas medidas debían extenderse hasta el 24 de marzo de 2020; sin embargo, a partir de las resoluciones del Comité de Operaciones de Emergencia, fueron periódicamente renovadas hasta que, Ecuador alcanzó el más largo confinamiento del que se tuviera registro.

El encierro implicó una paralización de la producción y de la actividad económica con pérdidas que según, cifras del Banco Central con corte a mayo de 2020 alcanzarían los 5.248 millones dólares en el sector privado (Banco Central, 2020). El Fondo Monetario Internacional (2020) ha expuesto que el Producto Interno Bruto de Ecuador caerá en al menos 6.3%, por encima del 5,2% de decrecimiento proyectado como promedio para América Latina y el Caribe en 2021.

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2020) explicó que:

La pandemia llevó a la mayor contracción de la actividad económica en la historia de la región [impactando] a las economías de América Latina y el Caribe a través, de factores externos e internos cuyo efecto conjunto conducirá a la peor contracción de la actividad económica que la región haya sufrido desde que se iniciaron los registros, en 1900 (P. 7).

Por lo que se realiza la siguiente pregunta de investigación: ¿Qué impacto ocasionó la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la Crisis Sanitaria derivada del COVID-19 en el mercado laboral ecuatoriano considerando las medidas específicas implementadas, su contribución a la reducción del desempleo, la precarización laboral y las posibles brechas en cuanto a cobertura, efectividad y legitimidad? Para continuar con el aporte científico realizó las siguientes preguntas de investigación: 1. ¿Cuál es el contexto teórico normativo internacional y nacional relacionado con el empleo y estabilidad laboral que avalan la aplicación de la Ley orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 en la estabilidad laboral de los trabajadores en Ecuador? 2. ¿Qué impacto produjo la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 en Ecuador en la estabilidad laboral de los trabajadores, considerando factores como la continuidad del empleo, las condiciones laborales y la seguridad social? 3. ¿Qué implicaciones legales se consideran relevantes derivadas de la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 en Ecuador, y cómo estas implicaciones han afectado la estabilidad laboral de los trabajadores?

DESARROLLO

Resulta interesante reflexionar refiere Cabezas, A. (2020) cómo un organismo solo identificable por medio de microscopios, pudo cerrar las puertas del mundo. La realidad globalizada, interdependiente, inmediata, tecnológica y ultra conectada fue golpeada por un agente invisible (P. 178). En Ecuador se registró el primer caso a fines de febrero y, desde entonces, los contagios escalaron, no estaba preparado para la atención a tantas personas diariamente en los centros de salud y, peor aún, para enterrar de manera eficiente a tantos muertos, producto de la pandemia del COVID-19, lo que produjo que el sistema fúnebre colapso en todo el país, algunas personas fallecidas tuvieron que permanecer en sus casas hasta un mes, por falta de lugar y de buen proceso en el sistema.

Los muertos eran colocados en cajas de cartón, en fundas plásticas y a veces, hasta colocados en las aceras abandonados por sus familiares. Posteriormente el 17 de marzo se decretó desde la presidencia de la república “restricción vehicular y el cierre de fronteras por vía aérea, marítima y terrestre. Se trato de impedir el incremento de fallecidos, vía restricciones. Así también, el ingreso de personas contagiadas al interior del país.

La situación fue tan grave, que La Asamblea Nacional (2020) de conformidad con las atribuciones que le confiere la Constitución de la República del Ecuador y la Ley Orgánica de la Función Legislativa, discutió y aprobó la LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19. En sesión de 18 y 19 de junio de 2020, el Pleno de la Asamblea Nacional conoció y se pronunció sobre la objeción parcial de la referida Ley, presentada por el señor licenciado Lenin Moreno Garcés, presidente Constitucional de la República. Por lo expuesto, y tal como dispone el artículo 138 de la Constitución de la República del Ecuador y el artículo 64 de la Ley Orgánica de la Función Legislativa, acompañó el texto de la LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19, para que se sirva publicarlo en el Registro Oficial, así, se realizó y el lunes 22 de junio de 2020 con El Registro Oficial N° 229 se puso en vigencia la mencionada ley (Asamblea Nacional, 2020).

En Ecuador en ciertos sectores el impacto fue realmente desfavorables, así, lo menciona en su estudio Cevallos, P. (2023) define que la pandemia provocó una caída del 38,1% en el empleo adecuado en el cantón Francisco de Orellana, además, la crisis sanitaria evidenció la necesidad de fortalecer la protección social y los derechos laborales en Ecuador.

De acuerdo a Ortiz, M. y Quintero, B. (2021) en el Ecuador la norma suprema donde se garantizan todos los derechos es la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público ampara a las servidoras y servidores públicos cualquiera sea su rama, el Código de Trabajo ampara a los trabajadores de contrato, así mismo, la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de los Derechos Humanos brindan protección a todos los trabajadores sin distinción alguna, sea esta de etnia, raza, creencias, religión, entre otras (P. 24).

Lo expuesto por Jaramillo, E. (2022) aporta una perspectiva crítica, sobre el impacto de las medidas de flexibilización laboral en los derechos de los trabajadores en Ecuador. Destaca la necesidad de fortalecer la protección de los derechos laborales en un contexto de crisis sanitaria y económica, evitando que las medidas de flexibilización se traduzcan en precarización del trabajo.

El Ministerio de salud (2022) en su Informe epidemiológico de COVID-19, Ecuador 2022. Afirma que:

Se presentaron 1.548.028 casos descartados, sin embargo, confirmados por COVID-19 fueron 625.059, casos probables fueron 123.733; confirmados por sexo mujeres 49% correspondiente a 310.423. Hombres 51% corresponde a 314.6736; fallecidos en el año 2020 fueron 2.3793, en el año 2021 fueron 10.355, año 2022 fueron 79. Siendo un total de 34.227 los fallecidos confirmados con el COVID-19 (P. 2).

La pandemia del COVID-19 afectó de manera negativa también, a las empresas ecuatorianas y fundamentalmente a los trabajadores, que perdieron sus empleos y no pudieron llevar el sustento diario a sus familias. Así, lo afirma en su estudio con datos el gobierno nacional,

en su informe de empleo y desempleo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC) (2022) y el Ministerio del Trabajo (MT) destacan lo siguiente:

Los desempleados a nivel nacional eran en el 2019 de 406.871; a nivel urbano fue de 330.941 y en la zona rural era de 75.929; si refiere al sexo tenemos que fueron desempleados 191.777 hombres y 215.094 mujeres; situación que era crítica, pero en el 2020 se incrementó a 552.620 mil personas a nivel nacional, en el sector urbano fue de 451.257 en el sector rural 71.362, en lo que refiere al sexo; hombres 258.579 y mujeres 264.041.

Además, un dato relevante son las cartas de finiquito, que fueron presentadas por el Ministerio de Trabajo y también, formaron parte del informe del INEC 2022, que presenta los siguientes datos: En el año 2020 presenta 764.844 cartas de finiquitos aceptadas en el Ministerio de Trabajo menciona, que en el año 2021 se presentaron 711.375 cartas de finiquito, pero para el año 2022 se presentaron 808.890 cartas de finiquito, lo que presenta un total de 2.285.109 cartas de finiquitos en todo el Ecuador (Ministerio de Trabajo, 2024).

Incluso el Ministerio de trabajo presentó los nuevos modelos de contratos establecidos en la LOAH y la cantidad de empleos generados en el periodo de 2020 al 2022 que corresponden a: En el año 2020 Contrato especial emergente 50693, contrato jornada especial permanente 49413, contrato de sector productivo 51084 contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio 85320; para el año 2021 se realizaron: contrato especial emergente 65676, contrato de jornada especial permanente 26601, contrato de sector productivo 13556, contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio 43270; en el año 2022 se realizaron 81835 contrato especial emergente, contrato de jornada especial permanente 27410, contrato de sector productivo 21.321, contrato por obra o servicio determinado dentro del giro de negocio 58508. Lo que corresponde a un total de 574.687.

La aplicación de la LOAH

En relación a la aplicación de la LOAH presentó los siguientes problemas: presión a los trabajadores, exceso de trabajo, despidos injustificados de manera unilateral, aumento del desempleo, falta de oportunidades de capacitación en informática, aplicación del teletrabajo sin una jornada preestablecida. Entre otros. En los últimos informes anuales, se ha destacado la revisión exhaustiva de las cartas de finiquito presentadas ante el Ministerio de Trabajo. Estos documentos, que formalizan la culminación de las relaciones laborales, han sido cuidadosamente examinados y expuestos como parte de una rendición de cuentas transparente.

De acuerdo a lo expresado por Espinoza (2021) en su tesis, expone que: El Ministerio del Trabajo expidió cinco Acuerdos Ministeriales que regulan nuevas modalidades contractuales. Los Acuerdos están vigentes desde su suscripción, el 30 de octubre de 2020, sin perjuicio de su publicación en el Registro Oficial.

- El Acuerdo No. MDT-2020-220 regula la modalidad contractual especial para los sectores productivos. Es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que

dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por una **única** ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores productivos. El trabajador tendrá derecho a un tiempo de descanso cada cuatro (4) horas de trabajo continuo, las horas que excedan de la jornada pactada se pagarán con sujeción a lo determinado en el artículo 55 del Código de Trabajo.

- -El Acuerdo No. MDT-2020-221 regula las modalidades contractuales especiales para los sectores: turísticos y/o cultural y creativo. Es aquel contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, servicio o actividad a realizarse, en forma continua o discontinua, renovable por una única ocasión, cuya finalidad es incentivar la generación de empleo y la formalización del trabajo en los sectores turístico y/o cultural y creativo.
- El contrato de emprendimiento deberá celebrarse por escrito y contendrá, además, de los requisitos establecidos en el artículo 21 del Código de Trabajo; el tipo de jornada pactada, el horario en que será ejecutada la labor por el trabajador, la indicación expresa del emprendimiento cuyo desarrollo se pretende, el plazo previsto por el empleador para cumplir exitosamente con el emprendimiento; y, las actividades que serán desarrolladas por el trabajador.
- -El Acuerdo No. MDT-2020-222 regula al contrato de emprendimiento. Es aquel contrato de trabajo celebrado entre un empleador inscrito en el Registro Nacional de Emprendimiento (RNE) y un trabajador que prestará sus servicios bajo relación de dependencia para el emprendimiento. Este acuerdo establece que la remuneración que perciba el trabajador no podrá ser menor al salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa ordinaria o su proporcional para jornada parcial, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.
- -El Acuerdo No. MDT-2020-223 regula el régimen especial de contratación para el acceso de jóvenes al mercado laboral e incentivos a su formación. Es la modalidad de contrato de trabajo con relación de dependencia por el tiempo que dure la labor, actividad, obra o servicios a realizarse, en forma continua o discontinua, con la finalidad de impulsar el empleo de jóvenes de hasta 26 años de edad, generar crecimiento profesional, estabilidad laboral y conocimientos, en condiciones justas y dignas para la promoción de sus habilidades, permitiendo la generación de experiencia a través de la versatilidad y rotación en el desarrollo de actividades a cargo del trabajador.
- -El Acuerdo No. MDT-2020-286 regula el régimen especial de trabajo para el personal académico de las Instituciones de Educación Superior, mismo que tiene como finalidad el desarrollo del art. 70 de la LOES (Ley Orgánica de Educación Superior), para lo cual se

creó el “Contrato de trabajo del Régimen Especial” que deberá contener requisitos (P. 15-20).

Saavedra, L. (2022) en relación con las representaciones sociales sobre el virus SARS-CoV-2 (COVID -19), desde su descubrimiento a la fecha, este ya forma parte de la vida cotidiana del ser humano, siendo así, que las personas con enfermedades pre existentes son más vulnerables (P. 5).

Según Allin, S. (2020), la implementación oportuna de intervenciones efectivas para prevenir la propagación de COVID-19. El análisis comparativo mostró distintas fortalezas en la respuesta ecuatoriana ante el COVID-19, para la mayoría de los indicadores evaluados, el nivel de rigurosidad de las intervenciones en Ecuador, fue tan alto como en Uruguay y Corea del Sur.

El trabajo según lo manifiestan Subía y Portela, (2021), se hace presente desde las sociedades más arcaicas. Cuando el hombre buscaba su supervivencia mediante la caza, recolección de alimentos y refugio, que luego fueron satisfechos con el trabajo en el campo. Sin embargo, es en la conquista, donde nacen las primeras jerarquías, surgen situaciones conflictivas a las cuales no estuvo ajeno el mundo de los trabajadores. En la edad media se vislumbra que las clases sociales surgieron cuando el trabajo comenzó a especializarse: los trabajadores de la misma rama se agruparon de acuerdo con su oficio. Las corporaciones constituyeron agrupaciones que, con influencia religiosa, se basaron sobre un sistema jerarquizado. De tal forma, se marcaron los remotos inicios de la agrupación sindical y de la defensa de los derechos laborales. Así pues, el objetivo fundamental de los agremiados constituía auxiliarse mutuamente, procurar el progreso de su trabajo, mediante el pago de cuotas que permitían cubrir las necesidades y defender los intereses de los miembros.

En la Edad Moderna, las principales rebeliones por las que se reconocen derechos laborales son la Revolución Industrial, la Revolución Francesa y la Revolución Rusa. Así como, la doctrina social de la Iglesia, con las Encíclicas sociales de fines del siglo XIX en adelante, que culminan en la Encíclica *Laborem Exercens*. En consecuencia, el contrato de trabajo pasa a formar el elemento principal, para la libre contratación entre obreros y patronos; quienes podían determinar abiertamente las condiciones laborales.

Ante la falta de empleo, se pactaron largas jornadas, incluso mujeres y niños laboraron por bajos salarios en condiciones inhumanas, situación que se pretendió regular mediante cuerpos legales. Como oposición a lo anterior surgió una vez más, la organización sindical de trabajadores. Sin embargo, en esta ocasión aparecieron los movimientos obreros y la huelga con fuerza política. El dominio de la Revolución Rusa de 1917, fue determinante para que el socialismo y el sindicalismo, sean nuevas fórmulas de defensa laboral. El nacimiento de legislaciones laborales, la seguridad social, el establecimiento de derechos y deberes laborales pretendieron encontrar el equilibrio entre trabajadores y empleadores. En Ecuador, se dictó el Código de Trabajo en el año 1938, en el que se supera la etapa del liberalismo y se consolida la del capitalismo (P. 61).

Con el comienzo de los tiempos y el progreso de la humanidad, nos dice Molina. B, (2021) en sus inicios, el ser humano era un nómada, recorriendo vastos territorios en busca de sustento. Sin embargo, la creciente complejidad de sus necesidades, surgió la necesidad de establecerse y desarrollar habilidades para satisfacerlas. De esta manera, nació el trabajo en dependencia, una relación donde, el individuo intercambia su tiempo y esfuerzo por una remuneración que le permite cubrir sus necesidades básicas y las de su familia.

Sin duda, esta nueva forma de organización no estuvo exenta de abusos. Los patrones, poseedores de poder y recursos, se aprovechaban de la vulnerabilidad de los trabajadores, imponiéndoles largas jornadas laborales, condiciones de riesgo y salarios ínfimos. La falta de leyes que protegieran a los trabajadores los convertía en víctimas de la explotación, sin voz ni derechos. Ante esta situación, surgió la necesidad de establecer normas que regularán las relaciones laborales y protegieran los derechos de los trabajadores.

La filosofía jurídica y las corrientes del derecho se convirtieron en herramientas para la construcción del Derecho Laboral, plasmando en la Constitución de la República y el Código de Trabajo los principios que rigen esta área. En Ecuador, el Derecho Laboral ha evolucionado con el objetivo de garantizar condiciones de trabajo justas y dignas para todos los trabajadores. Se busca alcanzar la justicia social y la armonía en el mundo del trabajo, reconociendo al trabajo como un derecho humano fundamental y no como una mera mercancía. Este proceso ha sido largo y complejo, marcado por la lucha constante de los trabajadores por sus derechos. Sin embargo, gracias al esfuerzo colectivo y la evolución del pensamiento jurídico, se han logrado avances significativos en la protección de los trabajadores ecuatorianos (P.14).

El derecho al trabajo digno según, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) (2020), se encuentra enmarcado en Artículo XIV de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en el Artículo 6 del Protocolo de San Salvador, garantizando condiciones de trabajo y de vida para las personas. La Comisión interamericana ha interpretado el contenido del derecho al trabajo digno, permitiendo a los Estados, facilitar el cumplimiento de sus obligaciones en relación a esta temática. Además, vale destacar que derecho al trabajo digno ante la CIDH encuentra puntos de contacto con el concepto de trabajo decente, desarrollado por la Organización internacional del Trabajo (OIT) (P. 40).

De acuerdo a Vásquez, J. y Vásquez, J.(2022) el trabajo, además de configurarse, como un derecho y un deber social, ha logrado ser reconocido como un Derecho Humano, que aun cuando es un derecho inconcluso y en constante expansión, se ha ido ampliando de manera progresiva hacia su consolidación; como un derecho indispensable para el acceso a una vida digna, e incluso, implica una actividad que permite al ser humano trascender y alcanzar la felicidad al hacer posible su realización, mediante una vocación puesta al servicio de otros a través, de su ocupación-profesión (P. 4).

Ortiz, M. y Rodríguez, B. (2023) en su trabajo de tesis, señalan que el impacto de la crisis en la economía, debido a la pandemia no se logrará observar en su plenitud hasta después de un tiempo que presupone una recuperación lenta (al menos en México); los efectos de la crisis se pueden ver desde diferentes indicadores: la contracción en el PIB, la desocupación, el cierre de empresas (P. 331).

Córdova, C. y Ramírez, C. (2022) Los avances tecnológicos son fuente principal para el desarrollo del teletrabajo, estos permiten que se mantenga el contacto virtual en sus diferentes formas: correos electrónicos, chatear, asistir a videoconferencias, reuniones a través de los aplicativos, Meet, Zoom u otras herramientas informáticas (pp. 7-8).

Ortiz, M. y Quintero, B. (2021) en el Ecuador la norma suprema donde se garantizan todos los derechos es la Constitución de la República del Ecuador, la Ley Orgánica de Servicio Público ampara a las servidoras y servidores públicos cualquiera que sea su rama, el Código de Trabajo ampara a los trabajadores de contrato, así mismo, la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración de los Derechos Humano brindan protección a todos los trabajadores sin distinción alguna, sea esta de etnia, raza, creencias, religión, entre otras (P. 24).

Derechos garantizados en la constitución ecuatoriana

En los estudios expuestos anteriormente se desprende que la constitución ecuatoriana: reconoce y garantiza el derecho al trabajo de manera amplia e integral, abarcando diversos aspectos relacionados con la dignidad, condiciones laborales justas y el desarrollo de actividades económicas. A continuación, se detallan los artículos relevantes: Sección 1: Del derecho al trabajo

Artículo 33: Establece que el trabajo es un derecho y un deber social, un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantiza el pleno respeto a la dignidad de las personas trabajadoras, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas, y el desempeño de un trabajo saludable, libremente escogido o aceptado.

Artículo 34: Prohíbe toda forma de explotación del trabajo humano. El Estado combatirá el trabajo infantil, el trabajo forzoso y otras formas análogas de explotación.

Artículo 35: Garantiza el derecho de organización de las y los trabajadores y empleadores, sin autorización previa y conforme a la ley.

Artículo 36: Reconoce y garantiza el derecho a la negociación colectiva y a la huelga.

Artículo 37: Establece que las personas trabajadoras tienen derecho a una jornada máxima de trabajo, a descanso y a vacaciones remuneradas.

Artículo 38: Garantiza el derecho a la seguridad social.

Sección 2: De las actividades económicas

Artículo 325: Reconoce y garantiza a las personas el derecho a desarrollar actividades económicas, individual o colectivamente, de acuerdo con los principios de solidaridad, responsabilidad social y ambiental.

Artículo 326: Establece que el Estado fomentará la creación de fuentes de trabajo y la producción de bienes y servicios.

Artículo 327: Garantiza el derecho a la propiedad privada y a la libertad de contratación.

Artículo 328: Prohíbe los monopolios y las prácticas monopólicas.

Artículo 329: Establece que el Estado regulará la actividad económica para garantizar la competencia, la eficiencia y la protección de los consumidores.

Artículo 330: Garantiza el derecho a la información y a la educación en materia económica.

Otros artículos notables por la importancia en esta investigación:

Artículo 41: Establece que el Estado garantizará el cumplimiento de los derechos humanos en todas sus actividades.

Artículo 42: Establece que el Estado garantizará la igualdad de oportunidades para todas las personas.

Artículo 43: Establece que el Estado garantizará la participación de las personas en la vida política, económica, social y cultural.

La Constitución ecuatoriana establece principios fundamentales que garantizan los derechos de los trabajadores por horas. El Estado tiene la obligación de velar por el cumplimiento de estos derechos, promover la creación de empleos decentes, combatir la precariedad laboral y facilitar la participación de los trabajadores en la toma de decisiones que afectan sus condiciones de trabajo. Es importante destacar que este análisis ofrece una visión general de los derechos de los trabajadores por horas a la luz de la Constitución ecuatoriana. Se requieren estudios más profundos y análisis específicos para comprender en detalle las diferentes modalidades de trabajo por horas, las condiciones específicas de los trabajadores en este tipo de empleo y las medidas concretas que el Estado debe implementar para garantizar sus derechos.

En el caso del trabajo por horas, el Estado debe garantizar que los trabajadores gocen de:

- a) Los trabajadores por horas deben recibir una remuneración justa y equitativa por su trabajo, acorde a las horas laboradas y las condiciones del trabajo.
- b) Los trabajadores por horas tienen derecho a condiciones de trabajo dignas y seguras, que protejan su salud e integridad física.
- c) Los trabajadores por horas deben tener acceso a protección social, incluyendo seguridad social, salud ocupacional y seguro de desempleo.
- d) Los trabajadores por horas no deben ser discriminados por ningún motivo, como su género, raza, origen étnico, religión, orientación sexual o afiliación sindical.

Además, el Estado, debe impulsar políticas públicas que fomenten la creación de empleos decentes, con condiciones laborales justas y equitativas, tanto para trabajos a tiempo completo como por horas.

- a) El Estado debe adoptar medidas para combatir la precariedad laboral, incluyendo la informalidad y la contratación precaria, que afectan de manera desproporcionada a los trabajadores por horas.
- b) El Estado, debe brindar oportunidades de capacitación y formación a los trabajadores por horas, para que puedan mejorar sus habilidades y aumentar sus posibilidades de acceder a mejores empleos.
- c) El Estado debe fomentar el diálogo social entre trabajadores, empleadores y gobierno para encontrar soluciones consensuadas a los desafíos del mundo del trabajo, incluyendo el trabajo por horas.
- d) El Estado debe apoyar el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores, como sindicatos y asociaciones, para que puedan defender sus derechos e intereses de manera efectiva.
- e) El Estado debe garantizar el derecho a la libertad sindical, para que los trabajadores por horas puedan organizarse y defender sus derechos colectivos.
- f) Tiene mucho que realizar el Estado ecuatoriano para poder impulsar el trabajo por horas.

De tal manera, que en la Consulta- Referéndum del 21 de abril de este año, el pueblo ecuatoriano se manifestó de forma clara y contundente. La propuesta de “Trabajo por horas” fue rechazada por una amplia mayoría de votantes, 65.88% se expresaron por en contra mientras que solo el 34.12% apoyó la iniciativa. Esta diferencia del 31.76% en los resultados de la encuesta refleja la voluntad mayoritaria del pueblo ecuatoriano de no implementar el trabajo por horas.

Tratados Internacionales

Por otra parte, la Convención Americana sobre Derechos Humanos (1967), en el capítulo III. Derechos Económicos, Sociales y Culturales, establece en su Artículo 26.

Desarrollo Progresivo: el deber de los Estados de asegurar progresivamente la plena efectividad de los derechos derivados de los derechos económicos, sociales y educativos, ciencia y cultura contenida en la Carta de la OEA, incluyendo el derecho al trabajo en condiciones dignas (P. 9).

Así mismo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1996) establece lo siguiente:

Artículo 6

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un

desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual;
 - ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;
- b) La seguridad y la higiene en el trabajo;
- c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;
- d) El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.

Artículo 9

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

Artículo 12

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental.

2. Entre las medidas que deberán adoptar los Estados Partes en el Pacto a fin de asegurar la plena efectividad de este derecho, figurarán las necesarias para:

- a) La reducción de la mortalidad y de la mortalidad infantil, y el sano desarrollo de los niños;
- b) El mejoramiento en todos sus aspectos de la higiene del trabajo y del medio ambiente;
- c) La prevención y el tratamiento de las enfermedades epidémicas, endémicas, profesionales y de otra índole, y la lucha contra ellas;
- d) La creación de condiciones que aseguren a todos asistencia médica y servicios médicos en caso de enfermedad (Naciones Unidas, 1966).

Las empresas también están normadas por principios internacionales en lo que corresponde a los Derechos Humanos, así, lo expresa la resolución de las Naciones Unidas en: Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos (2011); puesta en práctica del Marco de las naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar” manifiesta lo siguiente:

1. El deber del Estado de Proteger los Derechos Humanos

- a. Principios Fundacionales
 1. Los Estados deben proteger contra las violaciones de los derechos humanos cometidas en su territorio y/o su jurisdicción por terceros, incluidas las empresas. A tal efecto deben adoptar las medidas apropiadas para prevenir, investigar, castigar y reparar esos abusos mediante políticas adecuadas, actividades de reglamentación y sometimiento a la justicia (Naciones Unidas, 2011, pág. 8).

Se ha dejado al final, La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) tan importante; en donde se reconoce también, el derecho del trabajo y a condiciones laborales justas y favorables, con la finalidad de que se entienda su antigüedad y aplicación. Manifiesta lo siguiente.

Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses (Naciones Unidas, 1948, pág. 7).

RESULTADOS

Los resultados de la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, si bien fue creada por los legisladores para la recuperación económica completa; la economía sea recuperado de manera parcial, aún se evidencia y lo publican algunos medios de prensa los problemas de desempleo y el crecimiento de la informalidad. Así también, las cartas de finiquitos develadas por el Ministerio de Trabajo.

DISCUSIÓN

Posterior al análisis bibliográfico, se destaca la importancia de una evaluación exhaustiva de los efectos de estas medidas señalando los posibles desafíos, que aún persisten, resalta la necesidad de reformas y mejoras para garantizar empleos dignos y estables para todos los trabajadores. No solo en el Ecuador sino en Latino América, y en ciertos sectores de Europa. La clave está en que las empresas logren comprender y considerar las expectativas del personal operativo al implementar nuevas medidas, ante situaciones forzosas o de crisis.

Se discute si fueron medidas efectivas para proteger a los trabajadores, o si fueron insuficientes, en tiempos de crisis para mitigar los efectos negativos de las crisis futuras. Además, aporta información relevante para comprender las desigualdades existentes en el mercado laboral ecuatoriano.

Se encontró que la suspensión perfecta de labores en el sector privado genera vulnerabilidades para los trabajadores, como: pérdida de ingresos, Incertidumbre laboral y falta de estabilidad, así también, dificultades para acceder a beneficios y prestaciones, ausencia de medidas de apoyo institucional; falta de capacitación.

Se considera muy importante que el tema sea de preocupación y entusiasmo su estudio a nuevos investigadores; además, en este año 2024 desde mayo se ha difundido por los medios de prensa que la variante del COVID- 19 sea presentado en algunos países, incluido el Ecuador en donde, sean reportado cerca de una veintena de muertos. Claro esta que la Ley de Apoyo Humanitario mantiene algunas controversias, mismas que fueron abordadas por la Corte Constitucional mediante Sentencia No. 18-21-nc/21 y acumulado. Juez Ponente: Ramiro Ávila Santamaría. Dispone. 1. Declarar la inconstitucionalidad del artículo 25 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 y de la Disposición Transitoria Novena de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19. 2. Declarar, por conexidad, la inconstitucionalidad del artículo 10 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID 19, la Norma técnica para la aplicación de los

concursos de mérito y oposición dispuestos en el artículo 25 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, y el Reglamento para la Aplicación del Artículo 25 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y Artículo 10 de su Reglamento General.

Tal es la controversia, que la máxima autoridad en materia constitucional, dejo sin vigencia el Artículo 25 de la LOAH, y el Artículo 10 de su reglamento. Dejando en indefensión a muchos trabajadores de la salud. Cuando la intención del legislador era dar estabilidad laboral.

CONCLUSIONES

A lo largo de la investigación, se ha demostrado la importancia de la aplicación de leyes tanto nacionales como internacionales; que conforman un cuerpo jurídico de amplio respaldo a los Derechos Humanos y dan legitimidad al Estado para abordar la defensa de los trabajadores. A nivel nacional le concierne a la Constitución y su supremacía, en donde reconoce el derecho y la estabilidad laboral. Además, el Código del Trabajo: que normaliza la relación entre empleadores y trabajadores. Finalmente se revisó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020), que estableció medidas temporales para preservar el empleo durante la emergencia sanitaria de la pandemia del COVID-19.

En el contexto internacional ha sido importante la revisión de: Declaración Universal de los Derechos Humanos, su influencia y trascendencia es muy amplia, por tanto, reconoce el derecho al trabajo y las condiciones justas y dignas para su desempeño. Así también, el Pacto Internacional de Derechos Sociales y Culturales; reafirmando las condiciones equitativas para los

trabajadores. Bueno se examinó ampliamente los aportes de la Organización Internacional del trabajo; que fortalece las garantías de derechos laborales fundamentales.

El impacto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en lo que corresponde a la preservación del empleo ha sido de mixta; por cuanto permitió la suspensión de contratos sin terminación de la relación laboral. Por otro lado, autorizó la jornada y salario de manera transitoria, con lo que evitó los despidos masivos. Además, estableció ciertas prohibiciones y restricciones a los despidos intempestivos en tiempos de COVID-19, o situación de emergencia. Aseguró el acceso a seguro de desempleo y permitió licencias con remuneración.

El trabajador pudo tener acceso a bonos y subsidios que de alguna manera compensaban la reducción salarial. De igual forma, postergó la cancelación de obligaciones en los aportes de la seguridad social; aliviando un poco los problemas financieros de las empresas. Pero, además, implementó líneas de créditos e incentivos para las empresas, evitando el cierre de las mismas y la pérdida del empleo.

Sin embargo, respecto a la estabilidad laboral; permitió a los empleadores la terminación unilateral de los contratos de trabajo sin considerar la relación laboral. Por lo que no percibieron remuneración, pero mantuvieron el beneficio de la seguridad social. En consecuencia, se redujeron los ingresos de los trabajadores. Sin embargo, que la ley impedía el despido intempestivo.

REFERENCIAS

- CEPAL. (2020). *La evasión fiscal en America Latina*. (AECID, Ed.) España, Santiago: Agencia española de cooperación para el desarrollo. ISBN: 978-92-1-122040-7
- Cevallos Ramos, P. M. (2023). Análisis crítico del empleo durante la pandemia en el cantón Francisco. *Maestría en Derecho laboral y Seguridad*. Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.
- Cordova Astete, C. F., & Ramirez Fabian, C. J. (2022). El Trabajo Remoto y el derecho a la salud de los trabajadores durante la emergencia sanitaria en el centro de conciliación Los Olivos 2021-2022. *Abogado*. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Peru.
- Espinoza Loaiza, L. F. (2021). Principio de Estabilidad Laboral, situación actual del. *Abogada de los Tribunales y*. Universidad Catolica Santiago de Guayaquil, Guayaquil, Guayas, Ecuador. Retrieved miercoles de febrero de 2024.
- INEC . (2022).
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Anual/Principales%20resultados%20de%20Mercado%20Laboral%20y%20Pobreza_Anual%20-%202022.pdf
.INEC cifras:
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Anual/Principales%20resultados%20de%20Mercado%20Laboral%20y%20Pobreza_Anual%20-%202022.pdf
- INEC- ENEMDU 2019. (2023). *Estimadores de Indicadores Laborales. Anual 2018-2023*. Quito: INEEC.
- Jaramillo Karolys, E. N. (2022). “La eventual vulneración de los derechos laborales a causa de la flexibilidad laboral, por la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria en el Ecuador en un contexto pospandemia. *Abogado de los Tribunales y juzgados de la república del Ecuador*. Universidad Anmdina Simón Bolivar, Quito, Ecuador. Retrieved 2024.
- Ministerio de Salud Pública. (17 de enero de 2022). *Ministerio de salud Pública*.
https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2022/01/MSP_ecu_cvd19_datos_epi_20220117.pdf
- Ministerio de Trabajo. (marzo de 2024).
<https://sut.trabajo.gob.ec/mrl/contenido/indicadores/indiFiniquito.xhtml>
- Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de Derechos Humanos*. Naciones Unidas, Asamblea General. New York: Naciones Unidas. Retrieved 2022, from
<https://www.ohchr.org/sites/default/files/spn.pdf>

- Naciones Unidas. (1966). *Pacto internacional de Derechos Economicos, Sociales y Culturales*. Naciones Unidas, Alto comisionado de las Naciones Unidas. New York: Naciones Unidas. Retrieved 2023, from <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>
- Naciones Unidas. (2011). *Principios rectores sobre las empresas y los Derechos Humanos*. Nueva York y Ginebra: Naciones Unidas. Retrieved 2023, from <https://acnudh.org/principios-rectores-sobre-las-empresas-y-los-derechos-humanos/>
- OIT. (2020). *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos de América Latina y el Caribe*. Perú.
- OIT. (2021). *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición*. OIT. Retrieved 2024.
- OPS/OMS. (2022). Respuesta de la OPS/OMS del 2022. Informe N° 81. *OPS*, 13.
- OPS/OMS. (2023). *OPS/OMS*. <https://paho-covid19-repose-Who.hub.arcgis.com/>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). *OPS-OMS*. Retrieved 6 de julio de 2024, from <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>
- Ortega suescún, D. L. (2022). Elementos estructurales generadores del conflicto laboral en la garantía de la estabilidad laboral reforzada. *Doctora en Derecho*. Universidad Nacional de Colombia, Colombia. Retrieved 19 de abril de 2024
- Ortiz Erazo, M. J., & Quintero Angulo, B. M. (2021). *LA ACCIÓN DE PROTECCIÓN COMO HERRAMIENTA QUE GARANTIZA EL DERECHO DE ESTABILIDAD LABORAL EN LA LEGISLACIÓN ECUATORIANA*. Universidad de Otavalo, Otavalo, Ecuador. Retrieved 2024.
- Velásquez Witker, J. (2019). Investigación Jurídica. *Universidad nacional Autónoma de México*(275), 157. Retrieved 12 de julio de 2024, from <http://10.22201/fder.244889333e.2019.275-271919>