

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO

TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A AL OBTENCIÓN DE TÍTULO DE ABOGADO DE LOS TRIBUNALES Y JUZGADOS DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR

TEMA:

EL DESPIDO DE TRABAJADORES EN CONTEXTO DEL COVID 19 Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD EN EL ECUADOR, AÑO 2020.

AUTOR:

DAVID OSWALDO JIMENEZ ZAVALA

DOCENTE – TUTOR

DR. LUIS ALFONSO BONILLA, MG.

GUARANDA – ECUADOR
2020

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR

DR. LUIS ALFONSO BONILLA, MG., en calidad de tutor y docente de la Universidad Estatal de Bolívar, Facultad de Jurisprudencia, a petición de parte interesada:

CERTIFICO:

Que, el señor David Oswaldo Jiménez Zavala, egresado de la Escuela de Derecho, Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Estatal de Bolívar, ha realizado el trabajo de titulación con el tema: EL DESPIDO DE TRABAJADORES EN CONTEXTO DEL COVID 19 Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR, AÑO 2020., siendo revisado y una vez que ha sido corregido por el egresado, se autoriza su presentación para los respectivos trámites de grado.

Es todo cuanto puede certificar en honor a la verdad.

Guaranda, 28 de Agosto del 2020

DR. LUIS ALFONZO BONILLA, MG.
Docente – Tutor

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, DAVID OSWALDO JIMÉNEZ ZAVALA, egresado de la Escuela de Derecho, Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Estatal de Bolívar, para los fines de ley,

DECLARO:

Que, el proyecto de investigación con el tema: EL DESPIDO DE TRABAJADORES EN CONTEXTO DEL COVID 19 Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR, AÑO 2020., es de mi propia autoría y creación, desarrollado con la ayuda de mi docente – tutor, acogiendo sus observaciones. Se deja a salvo las ideas de terceros que fueron debidamente citados en este trabajo.

Guaranda, 30 de agosto del 2020.

DAVID OSWALDO JIMÉNEZ ZAVALA

Autor

Se otorgó ante mi y en fe de ello confiero ésta Primera copia certificada, firmada y sellada en 2 fs. Guaranda, 24 de Septiembre del 2020.

Dr. Hernán Criollo Arcos
NOTARIO SEGUNDO DEL CANTÓN GUARANDA

NOTARIA SEGUNDA DR. HERNAN CRIOLLO ARCOS Guaranda - Ecuador

202002010O2P00804 DECLARACION JURAMENTADA
OTORGA: DAVID OSWALDO JIMÉNEZ ZAVALA
CUANTIA: INDETERMINADA
DI 2 COPIAS

En la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar, República del Ecuador, hoy día jueves veinticuatro de septiembre de dos mil veinte, ante mí DOCTOR HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS, NOTARIO SEGUNDO DE ESTE CANTÓN, comparece el señor David Oswaldo Jiménez Zavala, por sus propios derechos. El compareciente es de nacionalidad ecuatoriano, mayor de edad, de estado civil casado, domiciliado en el Barrio San Francisco, cantón Chimbo, provincia Bolívar y de tránsito por esta ciudad; con celular número: cero nueve nueve ocho seis dos dos ocho ocho cuatro, correo electrónico: davisjimenez73@gmal.com; a quien de conocerlo doy fe en virtud de haberme exhibido su cédula de ciudadanía en base a la que procedo a obtener su certificado electrónico de datos de identidad ciudadana, del Registro Civil, mismo que agrego a esta escritura como documento habilitante; bien instruido por mí el Notario en el objeto y resultados de esta escritura de Declaración Juramentada que a celebrarla procede, libre y voluntariamente.- En efecto juramentado que fue en legal forma previa las advertencias de la gravedad del juramento, de las penas de perjurio y de la obligación que tiene de decir la verdad con claridad y exactitud, declara lo siguiente: "Que previo a la obtención del Título de Abogado, otorgado por la Facultad de Jurisprudencia Ciencias Sociales y Políticas, de la Universidad Estatal de Bolívar, manifiesto que los criterios e ideas emitidas en el presente proyecto de investigación, titulado: **"EL DESPIDO DE TRABAJADORES EN CONTEXTO DEL COVID 19 Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR, AÑO 2020";** es de mi exclusiva responsabilidad en calidad de autor, además autorizo a la Universidad Estatal de Bolívar hacer uso de todos los contenidos que me pertenece o parte de los que contiene esta obra, con fines estrictamente académicos o de investigación, es todo cuanto tengo que decir en honor a la verdad". Hasta aquí la declaración juramentada que junto con los documentos anexos y habilitantes que se incorpora queda elevada a escritura pública con todo el valor legal, y que el compareciente acepta en todas y cada una de sus partes, para la celebración de la presente escritura se observaron los preceptos y requisitos previstos en la Ley Notarial; y, leída que le fue al compareciente por mí el Notario, se ratifica y firma conmigo en unidad de acto quedando incorporada en el Protocolo de esta Notaría, de todo cuanto DOY FE.

Sr. David Oswaldo Jiménez Zavala
C.C. 1715439038

DR. HERNÁN RAMIRO CRIOLLO ARCOS
NOTARIO SEGUNDO DE CANTÓN GUARANDA

DEDICATORIA

El presente proyecto de investigación de mi autoría, lo dedico con todo cariño y respeto a mis queridos padres por haberme apoyado a lo largo de mi vida y han estado siempre a mi lado, guiándome y apoyándome para culminar una meta más de mi vida y lograr ser un profesional responsable e íntegro, dedicado al servicio de la comunidad.

DAVID OSWALDO

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios, por haberme dado la vida y haber guiado mis pasos por el camino del bien, permitirme alcanzar una meta más en la vida.

Dejo constancia de mi eterno agradecimiento a mi docente – tutor el Dr. Luis Alfonso Bonilla, por su paciencia y por haber compartido conmigo sus conocimientos y experiencia, su guía y observaciones han sido de gran ayuda para culminar con éxito mi proyecto de investigación.

Agradezco a la Universidad Estatal de Bolívar por haberme acogido en sus aulas; a los docentes por compartir sus conocimientos; al personal administrativo por la ayuda prestada a lo largo de mis años de estudio en la Carrera de Derecho.

DAVID OSWALDO

ÍNDICE

PORTADA

CERTIFICACIÓN DEL TUTOR 2

DECLARACIÓN DE AUTORÍA 3

DEDICATORIA 4

AGRADECIMIENTOS 5

ÍNDICE 6

RESUMEN EJECUTIVO 9

INTRODUCCIÓN 10

CAPÍTULO I 12

PROBLEMA 12

1. Planteamiento del problema 12

1.1. Problema: 12

1.1.1. Formulación del problema 13

1.2. Objetivos: general y específicos 13

Objetivo General: 13

Objetivos Específicos: 13

1.3. Justificación 13

CAPÍTULO II: 14

MARCO TEÓRICO 14

2.1. Antecedentes..... 14

2.2. Fundamentación teórica..... 15

Epígrafe I..... 16

Contenidos doctrinarios..... 16

Despido intempestivo..... 16

Derecho del trabajo..... 17

Estabilidad laboral..... 17

Epígrafe II..... 19

Normativa Jurídica Laboral..... 19

CAPÍTULO III..... 27

Descripción del trabajo investigativo realizado..... 27

3. Metodología de la investigación..... 27

3.1. Ámbito de estudio..... 27

3.2. Tipo de investigación..... 27

3.3. Nivel de investigación..... 27

3.4. Métodos empleados..... 28

2.5. Diseño de la investigación..... 28

2.6. Población..... 29

2.7. Técnicas e instrumentos utilizados..... 29

CAPÍTULO IV..... 30

RESULTADOS 30

CAPÍTULO V 31

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 31

CONCLUSIONES 31

RECOMENDACIONES 32

1 Bibliografía 33

RESUMEN EJECUTIVO

El “Despido de trabajadores en contexto del COVID-19 y su incidencia en el Derecho al Trabajo y estabilidad laboral en el Ecuador, año 2020”, es un tema de actualidad y de discusión jurídica en el Ecuador, conlleva un problema del derecho laboral dentro del Estado Constitucional de derechos y justicia; del principio de no regresión de derechos, de la intangibilidad e irrenunciabilidad de los derechos laborales; y, tiene como objetivo fundamentar teóricamente el despido y la estabilidad laboral en el contexto de la pandemia y la aplicación de las normas jurídicas que vulneran derechos constitucionales.

Se justifica por ser un tema relevante y de suma importancia para evidenciar la vulneración de derechos laborales y buscar mecanismos de protección como garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales que gozan de jerarquía y prevalecen ante cualquier norma legal del ordenamiento jurídica que este en contraposición.

La investigación tiene un enfoque cualitativo por su naturaleza teórica y bibliográfica, y se empleó los métodos inductivo, deductivo, histórico y lógico para desarrollar el tema; y, las técnicas de revisión bibliográfica y análisis de documentos. Los resultados obtenidos permiten concluir que en el contexto del COVID-19 se han vulnerado derechos de los trabajadores, en especial el derecho a la estabilidad laboral y a percibir un justo salario, a gozar de sus vacaciones planificadas, entre otros.

Palabras claves: Despido, COVID-19, estabilidad laboral.

INTRODUCCIÓN

El proyecto de titulación "El Despido de trabajadores en contexto del COVID-19 y su incidencia en el Derecho al Trabajo y estabilidad laboral en el Ecuador, año 2020.", se centra en determinar la vulneración del derecho al trabajo y la estabilidad laboral en época de pandemia, como la del COVID-19, que afecta a miles de trabajadores a nivel nacional, regional y local; para el efecto, se estructura de la siguiente manera:

La parte introductoria da a conocer los antecedentes del problema, que tiene que ver con el Estado de Excepción y la declaratoria de emergencia emitida por el Presidente de la República del Ecuador, Lcdo. Lenin Moreno Garcés, mediante Decreto Ejecutivo No. 1017, de 16 de marzo del 2020. La declaratoria por calamidad pública dado los casos de coronavirus confirmados; que dio lugar a la suspensión de la jornada de trabajo tanto en el sector privado y público; y, la declaratoria de emergencia que permite a los empleadores reducir, modificar y suspender las jornadas de trabajo dentro del sector privado, por un período no mayor a seis meses y renovable por seis meses más.

El Capítulo I, cuyo título es el Problema, contiene el planteamiento y formulación del problema; los objetivos general y específicos; la justificación donde resalta la importancia y necesidad de realizar el tema de estudio por su relevancia, actualidad y factibilidad para buscar una solución a la problemática planteada.

El Capítulo II, refiere al Marco Teórico, cuya contenido se desarrolla en base a las variables independiente y dependiente contenidas en la hipótesis o idea a defender; esto es; la normativa desarrollada por la pandemia del COVID-19; y, como afecta la misma al derecho al trabajo y estabilidad laboral.

En el Capítulo III, se desarrolla la descripción del proyecto de investigación y se da a conocer el ámbito de estudio; tipo de investigación; métodos, técnicas y diseño de la investigación.

El Capítulo IV, abarca los Resultados obtenidos de la investigación teórica y contrastada con la realidad nacional que vive el país por los despidos de trabajadores

El Capítulo V, trata sobre las conclusiones y recomendaciones en relación al problema y posibles soluciones.

EL DESPIDO DE TRABAJADORES EN CONTEXTO DEL COVID-19 Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO AL TRABAJO Y ESTABILIDAD LABORAL EN EL ECUADOR, AÑO 2020.

Por: David Oswaldo Jiménez Zavala
Egresado de la Universidad Estatal de Bolívar

CAPÍTULO I

PROBLEMA

1. Planteamiento del problema

La problemática surge dado el despido de cientos de trabajadores a nivel mundial por la pandemia del virus denominado COVID-19, que ocasionó que se declare en varios países el estado de emergencia sanitaria, entre estos Ecuador.

Mediante Acuerdo Ministerial No- 00126-2020, de 11 de marzo de 2020, se declaró la ***Emergencia Sanitaria***, lo que conllevó a que el Gobierno ecuatoriano tome medidas de prevención para evitar la propagación de coronavirus, generando medidas adicionales de prevención al sector laboral donde los trabajadores, pueden cumplir sus actividades utilizando modalidades y mecanismos que velen por el derecho supremo a la salud y la vida, colaborando con las medidas sanitarias y evitar situaciones económicas que deteriore el empleo.

Mediante Acuerdo Ministerial MDT. No. 2020.0077, el Ministro del trabajo, establece directrices para la ***aplicación de la reducción, modificación o suspensión de la jornada laboral*** durante la declaratoria de emergencia sanitaria; y, mediante acuerdos ministeriales se procede a establecer modificaciones a las disposiciones legales del Código del Trabajo, entre estas la disminución de la jornada de trabajo, implementando el teletrabajo, dejando al empleador que determine la forma y el horario de recuperación de trabajo, incluso que laboren días sábados y domingos, entre otras; así mismo, se deja en manos del empleador el ***dar o no por terminada la relación laboral bajo la modalidad de acuerdo***s entre las partes hasta que finalice la declaratoria de emergencia sanitaria.

1.1. Problema:

El despido de trabajadores en contexto del COVID-19 trae como consecuencia la vulneración al derecho al trabajo y la estabilidad laboral en el Ecuador, en lo que va del año 2020; el COVID-19 más allá de la preocupación que provoca la salud de los trabajadores y de sus familias, el virus y la consiguiente crisis económica incide de manera adversa al mundo del trabajo desde varias perspectivas.

1) La cantidad de empleo, tanto en el desempleo como el sub empleo;

2) La calidad del trabajo, referente a salarios y el acceso a la seguridad social;
3) Los efectos en los grupos específicos más vulnerables frente a las consecuencias adversas en el marco laboral.

1.1.1. Formulación del problema

¿Cómo incide el despido de trabajadores en contexto del COVID-19 en el derecho al trabajo y la estabilidad laboral en el Ecuador, año 2020?

1.2. Objetivos: general y específicos

Objetivo General:

Analizar de manera crítica y jurídica el despido de trabajadores en contexto de COVID-19 y su incidencia en el derecho al trabajo y estabilidad laboral en el Ecuador, año 2020.

Objetivos Específicos:

- Constituir la definición de despido intempestivo en contexto de COVID-19, diferenciándolo de otros tipos de terminación laboral.

- Desarrollar la normativa nacional e internacional en lo referente a la protección laboral contra el despido intempestivo en contexto de COVID-19

- Definir la vulneración del derecho al trabajo y estabilidad laboral desde la perspectiva del despido intempestivo en contexto de COVID-19.

1.3. Justificación

El presente proyecto de investigación se justifica por la pertinencia del objeto de estudio de analizar de manera crítica y jurídica el despido de trabajadores en el contexto de COVID-19 y su incidencia en el derecho al trabajo y estabilidad en el Ecuador, año 2020; tema importante al amparo del principio constitucional de no vulneración de derechos; y guarda relevancia con los acuerdos ministeriales, que deben observar la normativa constitucional y tomar las correctivas para regular la relación laboral en casos de pandemia y prevenir la vulneración del derecho al trabajo y la estabilidad laboral, frente a despidos intempestivos o despidos por fuerza mayor o caso fortuito.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

La investigación que se va a realizar no cuenta con investigaciones previas tanto a nivel nacional como internacional, constando solamente artículos científicos sobre el COVID-19 y el despido de trabajadores; no existe un estudio investigativo dedicado a determinar la vulneración de los derechos del trabajador ante el despido de trabajadores por la pandemia ocasionada por el COVID-19 en Ecuador, en el año 2020.

Es necesario realizar un estudio referente al tema propuesto a fin de proponer una posible solución y garantizar los derechos del trabajador; acudiendo para el efecto a normas internacionales del trabajo "OIT", que protejan al trabajador.

A continuación se cita brevemente algunos artículos relacionados sobre el tema de estudio.

> Esta epidemia requiere poner fin a las políticas de austeridad, redistribución de riquezas, refinanciar desprivatizar al sector sanitario, poner fin a las patentes en el ámbito de la medicina, implantar la justicia, dar prioridad a las necesidades sociales. Todo ello implica prohibir el despido de las personas afectadas, garantizar el salario íntegro en caso de paro parcial, poner fin al control de la activación y las restricciones contra los subsidios sociales, etc. (Tanuro, Daniel 2020).

El pasado 16 de marzo del 2020, el presidente Lenin Moreno declaro el Estado de Excepción en todo el territorio ecuatoriano debido a la emergencia sanitaria que golpea al mundo por la rápida propagación del COVID-19, (…). En el marco de esta pandemia el ex-Ministro de Trabajo, Andrés Madero, mediante acuerdo MDT-2020-0077 suspendió la jornada de trabajo para aquellas actividades laborales que por su naturaleza sea imposibles acogerse al teletrabajo ,sin que implique la finalización de la relación laboral, sin embargo, existen más de mil denuncias de desoídos por motivos de causa mayor o por causa fortuita. Distintas empresas han preferido dar por terminados los contratos con sus trabajadores a pesar de las disposiciones dadas desde el Ejecutivo (INREDH 2020).

El Ministerio de Trabajo dio a conocer este martes 21 de abril del 2020, a través de su Ministro de Trabajo en ese entonces Luis Arturo Poveda, la siguiente información:

Teletrabajo	Públicas: 261.557	Privadas: 104.275	Total: 365.832
Suspensión Laboral	Empresas: 25.550	Empleados: 393.258	
Reducción Jornada Laboral	Empresas: 4807	Empleados: 113.706	
Denuncias por despidos intempestivos	Plataforma informática: 3.956	Redes sociales: 570	Total, denuncias: 4.526

Fuente: Publicación de datos por el Diario El Comercio, al 21 de abril del 2020,

La Organización Internacional del Trabajo, sostiene:

> "La protección de los trabajadores y sus familias frente a una posible infección ha de ser prioritario. Por otro lado, es fundamental aplicar medidas con respecto a la demanda para garantizar la protección de las personas susceptibles de perder sus ingresos como consecuencia de una infección o la reducción de la actividad económica, con miras a impulsar la economía. La protección de los ingresos contribuye así mismo a disminuir la resiliencia a revelar posibles infecciones, especialmente en los grupos de trabajadores de bajos ingresos que ya se encuentran en una situación desfavorable" (OIT 2020).

A continuación se desarrolla contenidos teóricos y jurídicos sobre el despido de trabajadores en el contexto del COVID-19 con la finalidad de discutir los resultados obtenidos y verificar la vulneración de derechos laborales para establecer posibles soluciones que garanticen el derecho al trabajo y la estabilidad laboral, dentro del Estado constitucional de derechos y justicia.

2.2. Fundamentación teórica

Dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano, se encuentran vigentes varios acuerdos ministeriales que de cierta forma modifican la regulación laboral prevista en el Código de Trabajo e inobservan derechos y principios constitucionales consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, lo que conlleva a estudiarlos, analizar y

determinar la validez ante la jerarquía constitucional, dentro de un Estado constitucional de derechos y justicia.

Epígrafe I

Contenidos doctrinarios

Despido intempestivo

Dentro de nuestra normativa laboral, se ha dotado de garantías para el desenvolvimiento armónico del trabajo y en lo posible evitar la terminación laboral de forma injustificada, la figura jurídica del despido intempestivo, se ha convertido en una evidente violación a la Ley Laboral y al derecho al trabajo violentando el derecho a la estabilidad laboral, la continuidad, afectando en si los derechos del trabajador.

El Tratadista Julio Mayorga Rodríguez refiere que:

> "El despido intempestivo es cuando el empleador da por terminado el contrato y separa al trabajador, sin que para ello tenga causa legal que lo ampare, o cuando existiendo causa legal no observe el procedimiento establecido en el Código del trabajo para despedir al trabajador" (Rodriguez, 2008)

Según el tratadista Guillermo Cabanellas de Torres en su diccionario jurídico elemental define que:

> "*En derecho laboral se entiende estrictamente por despido la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario*." (Torres, 2008).

Carlos Toselli, define: "*el despido intempestivo es el acto jurídico unilateral que pone fin a la relación de trabajo*" (Toselli, 2009)

De acuerdo a las definiciones de los tratadistas del Derecho se logra determinar que el despido intempestivo es una decisión unilateral por parte del empleador, en contra del trabajador donde da por terminado la relación laboral y lo hace de forma intempestiva y violenta; es decir, sin justa causa, vulnerando el derecho a la estabilidad laboral.

Derecho del trabajo

Jorge Machicado, refiere:

> "Como un conjunto de normas positivas referentes a la relación entre el capital y la mano de obra, entre empresarios y trabajadores en sus aspectos legales, contractuales, y consuetudinarios de los dos elementos básicos de la economía donde el Estado ha de marcar las líneas fundamentales de los derechos y deberes de ambas partes en el proceso general de la producción". (Machicado, 2010).

El Derecho del Trabajo encierra un conjunto de normas positivas que regulan la relación laboral ente empleador y trabajador.

Según Jorge Vásquez López, señala:

> "El derecho del trabajo es un beneficio para todos los trabajadores que están inmersos en el derecho social, y de este en el derecho laboral ecuatoriano, de carácter personal o individualizado; al fundamento ultimo del derecho laboral es la existencia legal de las relaciones entre empleadores trabajadores y que son legalmente reconocidas, que actúen en defensa de intereses de los trabajadores" (Lopez, 2010).

El Derecho del Trabajo a más de regular las relaciones laborales entre empleador y trabajador, este último es protegido por el mismo, por ser la parte más débil de la relación contractual.

Estabilidad laboral

Es incuestionable que todo ser humano goza del derecho y el deber al trabajo como necesidad imperiosa de cuidado y preservación del derecho a la vida y así cumplir con la protección a sus miembros y luchas con el afán de satisfacer sus necesidades y la de los suyos; es deber del Estado no solo garantizar el derecho al trabajo, también debe establecer políticas públicas tendientes a asegurar la estabilidad laboral hasta su jubilación; que el trabajador permanezca por el lapso de 25 años en la misma empresa a fin de garantizar en su vejez una jubilación digna.

Según el Dr. Joaquín Viteri Llanga, manifiesta:

> "Es el derecho a la clase trabajadora para la permanencia y continuidad ocupacional en el medio empresarial estable para el cual ha desenvuelto sus actividades con la reciproca obligación del empleador de no privarle del trabajo mientras no hubiere causas legales que lo motive o hechos legales o justificables que determine la separación" (LLanga, 2006).

La estabilidad es un derecho inherente al trabajo, que protege al trabajador de arbitrariedades o injusticias por parte del empleador, que sin causa justa da por terminada la relación laboral, entendida como despido; en cuyo caso debe indemnizar al trabajador por sus años de servicio o reintegrarlo a su lugar de trabajo.

El Dr. Fabián Jaramillo Dávila, refiere:

> "La estabilidad del empleo garantiza la eficacia en la producción una normalidad en el proceso de esa producción, una especialización o perfeccionamiento en las actividades que realizan los trabajadores, de tal manera que es un factor importante para el desarrollo socioeconómico de los pueblos y para el propio beneficio de los empleadores". (Dávila, 1977).

La estabilidad en el lugar de trabajo no sólo beneficia al trabajador, sino a la economía del país, ya que permite que las empresas se mantengan y crezcan a través del tiempo con la mano calificada y con la experiencia del trabajador, por lo tanto, va en beneficio del empleador.

Julio Cesar Trujillo, señala:

> "La estabilidad propiamente dicha es la que responde consecuentemente cuando el empleador pone fin al contrato fuera de los casos permitidos por la Ley, el trabajador tiene derecho a demanda la restitución a su puesto de trabajo y el pago de la remuneración de todo el tiempo que haya permanecido fuera del trabajo a consecuencia del despido ilegal". (Trujillo, 2008).

La estabilidad laboral se vulnera cuando el empleador da por terminada la relación laboral sin una causa justa, que este prevista en la Ley (visto bueno), en estos casos, se entiende que se trata de una terminación laboral unilateral, solo por parte del empleador, que considera que ya no necesario continuar con la relación laboral o porque simplemente no

quiere que el trabajador siga laborando; en cuyo caso, el empleador está obligado a indemnizarlo por cada año de trabajo conforme lo dispone el Código de Trabajo por considerarse un despido ilegal.

Epígrafe II

Normativa Jurídica Laboral

El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia, donde se garantiza los derechos por encima de cualquier normativa legal, que no guarde conformidad con los mismos dada la jerarquía de la Ley y la prevalencia de la Constitución, ante cualquier acto o poder del Estado.

Los representantes de las funciones Ejecutiva y Legislativa tienen el deber de observar los mandatos constitucionales, so pena de que a través del control constitucional que realiza la Corte Constitucional del Ecuador, declare la inconstitucionalidad de las normas jurídicas contrarias a la Constitución (Garcia, 2011).

Al ser el Ecuador un Estado constitucional de Derechos y Justicia que reconoce la jerarquía de la Constitución y por ende los derechos prevalecen ante cualquier otra normativa legal, que no guarde conformidad con el mandato constitucional, se entiende que el derecho al trabajo, es un derecho fundamental reconocido en la Constitución e instrumentos internacionales de Derechos Humanos, que debe ser protegido por el Estado bajo los principios laborales que contiene la Norma Suprema del Estado, y deben ser observados y aplicados por cualquier autoridad administrativa o judicial, de manera directa e inmediata por mandato constitucional.

El Derecho al trabajo en la Constitución del Ecuador

La Constitución de la República del Ecuador (2008), en su Art 33 determina:

> "El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizara 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" (Ecuador, Constitución de la República del Ecuador, 2018).

El trabajo es reconocido en la Constitución como un derecho y un deber social, para mantener la economía del país y satisfacer las necesidades del ser humano, por lo tanto, el Estado ecuatoriano está obligado a generar plazas de empleo, establecer políticas públicas tendientes a erradicar el desempleo y subempleo, regular las relaciones laborales entre el empleador y trabajador tanto en el ámbito privado como público.

En relación a las empresas públicas y comercios particulares, es potestad del Estado regular las relaciones entre empleador y trabajador, a través del Ministerio de Trabajo, encargado de la controlar y vigilar que se respeten los contratos laborales, se atiendan las peticiones de visto bueno por parte del empleador o trabajador, el desahucio del trabajador, entre otras facultades dadas por la Ley; y, a través de los jueces de trabajo, el reclamo laboral por despidos intempestivos, el no pago de haberes y beneficios laborales, entre otros previstos en el Código de Trabajo; y, el no pago de la seguridad social que pueden ser denunciados ante los jueces penales para el cumplimiento de los mismos so pena de una sanción conforme lo previsto en el Código Orgánico Integral Penal; incluso el Código Orgánico General de Procesos contiene normas aplicables a la relación laboral, cuando se adeuda salarios atrasados que son exigibles mediante el procedimiento monitorio.

La estabilidad laboral en la Constitución del Ecuador

En el contexto del COVID-19, es obligación del Estado ecuatoriano impulsar el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo, por imperativo constitucional se prevé un principio superior "la estabilidad laboral", principio que se lo puede denominar estabilidad laboral reforzada, con el cual se busca garantizar la estabilidad del trabajador en casos muy particulares con en el caso de mujeres en estado de gestación o de lactancia.

El artículo 332 de la Norma Constitucional, dispone:

> "El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo, sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despedido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación

> vinculada con los roles reproductivos". (CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR, 2008).

Por mandato constitucional la "mujer en estado de embarazo y lactancia gozan del principio de estabilidad laboral reforzada, por lo tanto, los empleadores no pueden despedirlas por mas acuerdos ministeriales o por la Ley Humanitaria.

El principio de estabilidad reforzada, en el caso de la mujer embarazada, se señala que: En general el derecho a la estabilidad laboral consiste en la garantía que tiene todo trabajador a permanecer en el empleo y a obtener los correspondientes beneficios salariales y prestaciones, incluso contra la voluntad del patrono, si no existe una causa relevante que justifique el despido.

La estabilidad reforzada, implica que el ordenamiento debe lograr una garantía real y efectiva al derecho constitucional que tiene una mujer embarazada a no ser despedida, en ningún caso, por razón de maternidad.

La protección a la estabilidad laboral tiene que ser eficaz, por lo cual su regulación y aplicación está sometida a un control constitucional más estricto pues, la Constitución ordena un amparo especial a la estabilidad laboral de las mujeres que se encuentran en estado de gravidez, por lo cual no es suficiente que el ordenamiento legal asegure unos ingresos monetarios a esas trabajadoras, sino que es necesario protegerles eficazmente su derecho efectivo a trabajar.

La relación laboral en el Código de Trabajo

El Código del trabajo en su Art. 7 refiere:

> "En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, los funcionarios judiciales y administrativos las aplicaran en el sentido más favorable a los trabajadores" (Ecuador, Codigo del Trabajo , 2017)

Con la llegada de la pandemia provocada por el coronavirus COVID-19, en el Ecuador, hubo cambios drásticos con relación a la relación laboral tomando la adopción de medidas de prevención, es así que el Ministerio del Trabajo establece un acuerdo ministerial MDT-"020-077, en su Art. 3 refiere:

> "A fin de garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores, y precautelar la economía del país, durante la emergencia sanitaria declarada, será potestad del empleador del sector privado adoptar indistintamente la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral, aplicables por actividades, grupos o lugares de trabajo" (Poveda, 2020).

Este acuerdo ministerial da paso a la flexibilidad laboral, dejando a criterio del empleador o dotando de facultades al empleador, para dar por terminado una relación laboral con sus trabajadores sin estos no se acogen a las modalidades que establezca el empleador, que va desde la reducción de horas de trabajo y por ende la reducción de salarios; la modificación de los contratos a favor del empleador y en contra de los trabajadores, que se ven obligados a ceder sus derechos adquiridos y garantizados por la Constitución y el Código de Trabajo, que en época de pandemia, más validez tiene un acuerdo ministerial que la ley y la Constitución, y, en base a obtener el consentimiento del empleador para reducir sus salarios, para hacer paso sus vacaciones por los días que no laboró por la cuarentena dispuesta por el Presidente de la Republica, con fundamento en un Decreto de Estado de Excepción, donde a pretexto de un posible contagio de COVID-19, se establecen unas reglas laborales que modifican las ya establecidas en la Ley.

El ejecutivo se da cuenta que los acuerdos ministeriales no pueden modificar, derogar o extinguir derechos o normas legales previstas en el Código de Trabajo, remite a la Asamblea Nacional un proyecto de ley urgente para que sea discutido y aprobado por el legislador, y de conformidad con las facultades que les confiere la Constitución aprueban la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis humanitaria; Ley que enfrenta las consecuencias derivadas de la crisis ocasionada por el COVID-19, existiendo diversos criterios del sector laboral y acciones que han adoptado las dirigencias gremiales ante posibles vulneraciones de derechos laborales constitucionales e ineficacia de las medidas de apoyo humanitario.

Los cambios que se han dado en materia laboral que contiene la Ley Humanitaria es la flexibilizar más la relación laboral a favor del empleador mientras dure el Estado de Excepción, con relación al apoyo hacia el trabajador que es la parte débil de la relación laboral resulta ineficiente cuando se trata de garantizar los derechos de los trabajadores tal como determina la Constitución, a conservar su trabajo, a recibir una remuneración justa y digna, celebrar contrato de manera libre y voluntaria, a gozar de vacaciones

anuales, derechos irrenunciables del trabajador, ante estos derechos la Ley resulta muy flexible para los intereses del empleador, y en nada beneficiosa para el trabajador, es así que la Ley Humanitaria contempla la reducción de la jornada laboral y es obvio que al rebajar la jornada de trabajo se rebaja el sueldo o salario, esta es una de las medidas para que puedan conservar su trabajo o empleo.

Así mismo la Ley humanitaria contempla el contrato especial emergente que permite una contratación sin estabilidad donde el empleador puede celebrar contratos con duración de un año y máximo hasta dos años, lo que permite el trabajo parcial o jornada completa con remuneración o beneficio legal proporcionado de la jornada pactada, esto es la contratación por horas, lo que contraviene a lo que establece la Constitución y el Código del Trabajo pero con la venida de la pandemia por el COVID-19, y dado que el Presidente de la República declaro el estado de excepción se pueden dictar Leyes que vulneran los derechos garantizados en la Carta magna no se podrá hablar de justicia.

Por lo que respecta al goce de las vacaciones del trabajador esta en decisión del empleador, el mismo que de manera unilateral puede notificar al obrero con el cronograma de vacaciones o compensación por los días que no trabajo a causa de la epidemia, o a la vez puede entender la ausencia como vacaciones percibidas.

Estos argumentos que guardan relación con la acción de inconstitucionalidad de la Ley Humanitaria que presento la Central Unitaria de Trabajadores CUT, donde sostienen que en el ámbito laboral atenta contra los derechos constitucionales dada la reducción de la jornada laboral, sueldos y el goce de las vacaciones fomentar el contrato emergente violentando la estabilidad del trabajador. (Lizano, 2020).

El COVID-19 en el contexto laboral

Al hablar de la Ley Humanitaria el uso de las palabras “derecho al trabajo” y “estabilidad laboral”, resulta ambiguo, pues aunque se trata de una ley que flexibiliza la relación laboral, también ésta permite en algunos casos el despido o la terminación de la relación laboral. Esta ambigüedad favorece a los grandes empresarios para que usen esta ley conforme más les beneficie sin tener en cuenta derechos fundamentales reconocidos en la Constitución.

La Ley humanitaria trae consecuencias graves para la clase trabajadora, muchos ciudadanos no le dan importancia y la aceptan como tal, volviéndose sumisos o subordinados.

Desde mi punto de vista la Ley Humanitaria vulnera derechos de los trabajadores y beneficia a los empleadores; además propaga problemas de desempleo, esta ley puede llevar al despido intempestivo a gran escala nacional; por ejemplo: Un trabajador que no pueda cubrir su jornada laboral de 8 horas diarias por la pandemia del COVID-19, se verá obligado a negociar con el empleador sobre el cumplimiento de la jornada laboral, la reducción de horas de trabajo y por ende la reducción de su salario y en último de los casos el empleador podrá prescindir de sus servicios o dar por finiquitado el contrato laboral y dejarlo sin trabajo, lo que afectaría no solo al trabajador sino a su familia que depende de él.

¿Cómo afecta la Ley Humanitaria en la clase obrera?

Como ya se mencionó, hay disposiciones legales que viabilizan para que el empleador pueda ….. y así los trabajadores están sujetos a estas nuevas modalidades o relaciones de trabajo que pretenden solucionar problemas económicos o cierres de empresas, fabricas entre otras, dada la pandemia del COVID 19 que afecta la actividad comercial y financiera.

La Central Unitaria de Trabajadores "CUT" con fecha 24 de junio del 2020, entabló ante la Corte Constitucional la acción de inconstitucionalidad a ciertos artículos de la Ley de Apoyo Humanitario, referente "a los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo (Art. 16 LAH), reducción de la jornada laboral, contrato emergente, goce de vacaciones, teletrabajo entre otros con la finalidad de precautelar y defender los derechos de los trabajadores". (Lozano, 2020).

Otras organizaciones como el Frente Unitario de Trabajadores "FUT" y la Federación de Trabajadores Públicos y Privados "FTPP" prevén demandar la inconstitucionalidad de la Ley Humanitaria; "los sindicatos aseguran que la norma precariza las condiciones laborales de los obreros". (Silva M. V., 2020).

Por otro lado, como argumento contrario a la vulneración de derechos laborales, el Comité Empresarial Ecuatoriano "CEE", anunció acciones legales en contra la Ley Humanitaria

(demanda de inconstitucionalidad al art. 160, inciso 6 LAH), en lo referente a la interpretación de los despidos por caso fortuito o fuerza mayor, que sólo aplica únicamente con el cese total o definitivo de la actividad económica del empleador. (Silva V. , 2020).

El Comité Empresarial Ecuatoriano señala:

> La Asamblea Nacional una vez más evidencia su distanciamiento con la realidad y la posibilidad de contribuir efectivamente a generar política pública privilegiando a la mayoría de los ecuatorianos y no sus opciones electorales. Ha frustrado la posibilidad de rescatar a un gran número de empresas que son fuente de generación de empleo formal al no estimar debidamente los gravísimos efectos de la crisis sanitaria. (Costa, 2020).

El Ecuador desde octubre del 2008, se establece como un Estado constitucional de derechos y justicia, donde se reconoce la jerarquía de la Constitución y por ende los derechos prevalecen a cualquier otra normativa legal que no guarde conformidad con los mandatos constitucionales; desde esta perspectiva, se tiene que el trabajo es un derecho fundamental y protegido por el Estado bajo principios que deben ser respetados y observados por cualquier autoridad administrativa o judicial; en tal virtud, ante la vigencia de la Ley Humanitaria, los empleadores están a favor de la misma y sólo discrepan en lo referente a la normativa de Fuerza mayor interpretada en el inciso 6 del Art. 169 de la Ley Humanitaria; y, la clase obrera están en contra de ocho artículos por cuanto se establecen normas laborales que atentan contra su derecho al trabajo y aumenta el desempleo. ¿Es esto lo que queremos para nuestro país?

No hay nada más inconstitucional que despedir a un trabajador con una indemnización insignificante, en muchos de estos despidos, los trabajadores han salido con las manos casi vacías del todo. (Orozco, 2020).

La Ley Humanitaria afecta a la clase obrera y ésta, entre tantas nuevas modalidades o relaciones de trabajo, incita a los empleadores a modificar o reducir los contratos laborales.

Es preocupante ver cómo la Asamblea Nacional aprobó esta Ley mal llamada Humanitaria; una vez aprobada la misma y publicada en el Registro Oficial, los

empresarios y empleadores querrán más beneficios y protección, y terminará en un caos social por la desocupación, el desempleo, la precarización laboral que conlleva a la pobreza de miles de familias que se verán afectados en su situación económica por la aplicación de ésta ley.

CAPÍTULO III

Descripción del trabajo investigativo realizado

3. Metodología de la investigación

3.1. Ámbito de estudio

Este proyecto de investigación titulado: "El despido de trabajadores en contexto de COVID-19 y su incidencia en el Derecho al Trabajo y estabilidad laboral en el Ecuador, año 2020", fue realizado en el cantón Guaranda, perteneciente a la provincia Bolívar, en el año 2020; para lo cual se revisó la normativa vigente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano y se ha contrastado con los criterios de tratadistas y estudios del derecho para determinar la vulneración de derechos laborales en épocas de pandemia y como se modifica la ley mediante normativas jerárquicamente inferiores, e incluso mediante la mal llamada Ley Humanitaria para desconocer derechos reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador; por lo tanto, su ámbito de estudio es a nivel nacional por cuanto abarca al Derecho del Trabajo dentro de un enfoque de protección de derechos laborables dado el despido de trabajadores dentro del contexto del COVID-19, en el Ecuador en el presente año 2020.

3.2. Tipo de investigación

- **Cualitativa**, se refiere al tipo de procedimiento de recolección de la información sobre la temática planteada, para luego proceder a su interpretación y comprensión de los criterios vertidos por conocedores y expertos en el tema del despido laboral en el contexto del COVID-19; se utilizó el sustento teórico y jurídico para el desarrollo de los contenidos académicos con base a la doctrina y el análisis jurídico de la norma jurídica aplicable en la pandemia, a fin de establecer como solución una posible y discutida demanda de inconstitucionalidad de la ley humanitaria.

3.3. Nivel de investigación

- Se realizó una investigación básica que da a conocer sobre los despidos de trabajadores en el contexto del COVID-19, y su incidencia en el derecho al trabajador y la estabilidad laboral en el Ecuador.

3.4. Métodos empleados

Se fundamentó en el método científico, que es "la suma de procedimiento lógico para la investigación de las causas y de los fines del Derecho, para el conocimiento e interpretación de sus fuentes, para la estructura de sus textos positivos y técnicos y para su enseñanza y difusión" (Ossorio, Manuel 2000).

Analítico.- Permitió realizar un análisis sobre la normativa nacional que regula la relación laboral en el contexto del COVID-19, a fin de establecer la vulneración de derechos constitucionales del trabajador y que garantías de protección existen para evitar despidos de trabajadores.

Descriptivo.- Mediante la aplicación de este método se realizó una descripción detallada del problema y sobre los aspectos fundamentales existentes en las variables de la investigación que abarca el conocimiento de la normativa jurídica y doctrinaria sobre el tema investigado.

Histórico.- A través de este método se construyó el camino o la ruta a seguir para llegar a determinar antecedentes, hechos, fenómenos, o secesos del pasado, datos que nos proporcione la historia para entender el pasado, datos que nos proporcione la historia para entender el pasado y su relación con el presente y futuro, de tal forma que no se limite a un simple razonamiento especulativo

2.5. Diseño de la investigación

Socio - Jurídico.- Por cuanto da a conocer el fenómeno social que produce el despido de trabajadores y las características del problema jurídico, por la vigencia de normas jurídicas que afectan al derecho de los trabajadores frente al COVID-19; y, está encaminada a resolver problemas cotidianos e inmediatos y mejorar la protección de derechos laborales a favor del trabajador.

Bibliográfica.- Por cuanto se realizó un investigación documental, teórico – jurídica, de análisis e interpretación sobre el problema del despido de cientos de trabajadores a nivel nacional y recopila información sobre el derecho al trabajo, la estabilidad laboral en el contexto del COVID-19 en el Ecuador, en busca de dar posibles soluciones a la realidad nacional de la flexibilidad laboral.

2.6. Población

Los resultados de la investigación está dirigido a los profesionales del derecho, a las personas trabajadoras que son afectadas por las medidas tomadas por parte del Ejecutivo y Legislativo, que en si vulneran el derecho al trabajo y a la estabilidad laboral en el contexto del COVID-19 en Ecuador.

2.7. Técnicas e instrumentos utilizados

Se utilizaron las siguientes técnicas.

Fichas bibliográficas.- Permitió la revisión bibliográfica

Internet.-Permite el acceso a la información relacionada con el tema de investigación-

Revisión bibliográfica.- Es una modalidad de trabajo académico utilizado para elaborar contenidos teóricos de investigación documental, que recopila información existente sobre el despido laboral en el contexto de la pandemia en que vive el Ecuador, y la normativa legal que no protege a la parte débil de la relación laboral como es el trabajador y en su efecto, establece a favor del empleador la flexibilidad laboral,

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Presentación de Resultados

Los resultados de la investigación teórica y jurídica evidencia el despido de trabajadores por parte de los empleadores amparados en acuerdos ministeriales, en la ley, y en aplicación de los casos de fuerza mayor o caso fortuito por la pandemia y en el contexto del COVID-19, deciden dar por terminado cientos de contratos laborales, que no conlleva a la indemnización por los despidos, por cuanto se trata de despidos intempestivos previstos en la Ley, sino en casos de caso fortuito o fuerza mayor previsto en el Código de Trabajo que faculta al empleador dar por terminada la relación laboral por esta causa sin necesidad de indemnizar.

En la presente investigación se desarrolla un marco jurídico sobre la normativa nacional de protección de derechos laborales frente al despido del trabajador por causas del COVID-19.

Además, se define doctrinariamente como el despido de trabajadores bajo el contexto del COVID-19 vulnera derechos establecidos en la Constitución de la República del Ecuador y tratados internacionales de derechos del trabajador, con énfasis en la normas dadas por el COVID-19.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- La Ley Orgánica de Apoyo Humanitario trae consecuencias graves para la clase trabajadora, muchos ciudadanos no le dan importancia al contenido de la misma y la aceptan por desconocimiento o por desinterés, otros se vuelven sumisos y/o contrarios a la misma; hay que resaltar que tanto los gremios sindicales de trabajadores como el Comité Empresarial Ecuatoriano están en desacuerdo en algunos artículos de la dicha ley por ser desfavorable a su interés.

- Desde mi punto de vista la Ley Humanitaria vulnera derechos de los trabajadores y beneficia a los empleadores; además propaga problemas de desempleo a tal punto que conlleva a la aplicación de la figura jurídica del despido intempestivo a gran escala nacional; o a que el trabajador se someta a las condiciones impuestas por la parte empleadora, como la reducción de la jornada laboral, la reducción del salario, sujetarse al contrato emergente, atentando contra sus derechos fundamentales reconocidos en la Constitución de la República del Ecuador

RECOMENDACIONES

- Realizar una investigación sobre la flexibilización laboral dado mediante acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, donde el trabajador queda a merced de lo que acuerde el empleador so pena de despido del trabajador.

- Realizar un estudio sobre el contrato especial emergente, a fin de determinar la constitucionalidad del mismo dada la duración de un año y máximo dos; con jornadas parciales o completas; con remuneraciones y beneficios de ley proporcionales de acuerdo a la jornada pactada; lo que vulnera el derecho a la estabilidad laboral a contar con un salario digno.

BIBLIOGRAFÍA

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA DEL ECUADOR. (2008). Quito - Ecuador: R.O. No. 490 Octubre 2008.

Costa, C. (23 de junio de 2020). *Comité Empresarial Ecuatoriano.* Recuperado el 26 de junio de 2020, de https://twitter.com/CeEcuatoriano/status/1275453589805125639/photo/1

Dávila, F. J. (1977). Revista del instituto del derecho al trabajo e investigaciones sociales. 11.

Ecuador, A. N. (19 de 05 de 2017). *Codigo del Trabajo* . Obtenido de LEXIS: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2012/10/C%C3%93DIGO-DEL-TRABAJO.pdf

Ecuador, A. N. (01 de 08 de 2018). *Constitución de la República del Ecuador.* Obtenido de LEXIS: https://www.ambiente.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/09/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador.pdf

Garcia, J. (2011). *Los nuevos paradigmas en materia constitucional* . Quito: Rodin.

Lizano, R. (21 de 05 de 2020). Accion de inconstitucionalidad. *CUT.*

LLanga, J. V. (2006). Derechio del trabajo . Quito: produgrafil center.

Lopez, J. V. (2010). Derecho Laboral Colectivo. Quito: Juridica Cevallos.

Lozano, R. G. (24 de junio de 2020). *CUT Ecuador.* Recuperado el 26 de junio de 2020, de https://bit,ly/3fQe7TY

Machicado, J. (2010). derecho del trabajo. Bolivia: USFX.

Orozco, D. R. (23 de junio de 2020). *Comité Empresarial Ecuaroriano "CEE".* Recuperado el 26 de junio de 2020, de https://twitter.com/CeEcuatoriano/status/1275453589805125639

Poveda, A. V. (15 de 03 de 2020). *cepweb*. Obtenido de file:///D:/Downloads/laboral-3%20(1).pdf

Rodriguez, J. M. (2008). *Doctrina teoria y practica en material laboral Tomo 8.* Cuenca: Carpol.

Silva, M. V. (25 de junio de 2020). *El Comercio.* Recuperado el 26 de junio de 2020, de https://www.elcomercio.com/actualidad/cut-demanda-cc-ley-humanitaria.html

Silva, V. (23 de junio de 2020). *El Comercio.* Recuperado el 26 de junio de 2020, de https://www.elcomercio.com/actualidad/comite-empresarial-demanda-ley-humanitaria.html

Torres, G. C. (2008). Diccionario Juridico Elemental. Buenos Aires: Eliasta.

Toselli, C. (2009). Derecho del trabajo y la seguridad social. Cordova: Alveroni.

Trujillo, J. C. (2008). Derecho del trabajo. Quito: Centro de publicaciones de la Pontificia Universidad catolica de Quito.