

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año VII. Vol. VII. N°1. Edición Especial. 2021

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM). Santa Ana de Coro. Venezuela

Javier Alejandro Juez-Liuba; Tanya Roxana Torres-Castillo; Pamilys Milagros Moreno-Arvelo

[DOI 10.35381/cm.v7i1.538](https://doi.org/10.35381/cm.v7i1.538)

Inconstitucionalidad de la reducción de la jornada laboral establecida en la ley de apoyo humanitario ecuatoriana

Unconstitutionality of the reduction in working hours established in the ecuadorian humanitarian support law

Javier Alejandro Juez-Liuba

dq.javierajl40@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-8594-4622>

Tanya Roxana Torres-Castillo

uq.tanyatorres@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0002-1351-6159>

Pamilys Milagros Moreno-Arvelo

uq.pamilysmoreno@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Quevedo
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-8913-4352>

Recibido: 03 de mayo de 2021

Aprobado: 01 de agosto de 2021

Javier Alejandro Juez-Liuba; Tanya Roxana Torres-Castillo; Pamilys Milagros Moreno-Arvelo

RESUMEN

El presente trabajo investigativo tiene como objetivo general realizar un análisis jurídico de la Ley de Apoyo Humanitario y su carácter de inconstitucionalidad. La metodología de la presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con una revisión documental de tipo bibliográfica, donde la fuente de recolección de los datos permitió desarrollar el cuerpo teórico relacionado al tema tratado, además desde la postura del paradigma interpretativo con una visión general de las posiciones encontradas que se han planteado y la situación actual, en el marco de una pandemia mundial. Dicha ley ha sido controversial en la sociedad ecuatoriana ya que si bien, busca reactivar el aparato productivo, plantea normas que van en función de mermar derechos laborales. Se concluye que el Estado ecuatoriano debió fomentar el diálogo entre los sectores sindicales y asociaciones comerciales privadas para establecer condiciones mínimas de garantías laborales para todas las partes involucradas de manera equitativa.

Descriptores: Derecho al trabajo; horas de trabajo; apoyo humanitario; productividad laboral; pandemia. (Palabras tomadas del Tesoro UNESCO).

ABSTRACT

The present investigative work has the general objective of carrying out a legal analysis of the Humanitarian Support Law and its unconstitutional nature. The methodology of the present research was developed under a quantitative approach, with a bibliographic documentary review, where the source of data collection allowed to develop the theoretical body related to the subject discussed, also from the position of the interpretive paradigm with a general vision of the conflicting positions that have been raised and the current situation, in the framework of a global pandemic. This law has been controversial in Ecuadorian society since, although it seeks to reactivate the productive apparatus, it raises norms that are based on reducing labor rights. It is concluded that the Ecuadorian State should have fostered dialogue between the union sectors and private commercial associations to establish minimum conditions of labor guarantees for all the parties involved in an equitable manner.

Descriptors: Right to work; work hours; humanitarian support; labor productivity; pandemic. (Words taken from the UNESCO Thesaurus).

INTRODUCCIÓN

Javier Alejandro Juez-Liuba; Tanya Roxana Torres-Castillo; Pamilys Milagros Moreno-Arvelo

El trabajo en condiciones dignas y la recaudación de impuestos son, desde la perspectiva macroeconómica, los principales medios de redistribución de la riqueza social por otra parte, las condiciones que regulan al trabajo, las relaciones entre empleadores y empleados, han sido determinadas mediante innumerables luchas sociales a lo largo de la historia de la humanidad, en la búsqueda de una relación armónica entre las partes, de esta forma, el trabajo se constituye hoy en día, como un derecho humano fundamental, y así es considerado respectivamente en el ordenamiento jurídico ecuatoriano.

En este sentido, la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece en su Artículo 33:

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

Partiendo de lo anterior, se entiende que es deber del Estado ecuatoriano responder a sus ciudadanos sobre las garantías que se encuentran consagradas en la Constitución de la República del Ecuador (2008) y el disfrute de los derechos fundamentales de sus ciudadanos entre ellos el derecho al trabajo, que les permita su realización personal. En consecuencia, el Estado, está en la obligación de hacer uso de los recursos públicos, provenientes de los impuestos, destinarlos a generar y sostener los bienes y servicios que concretan el ejercicio de los derechos de todos sus ciudadanos.

En este orden de ideas, se hace necesario señalar que, en enero de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la pandemia mundial COVID – 19, como una emergencia internacional. Ante la presencia de esta enfermedad en el territorio ecuatoriano en marzo del mismo año el ministerio de salud pública del Ecuador, mediante acuerdo ministerial No. 0012, declaró emergencia sanitaria en todo el territorio nacional por sesenta días el cual se extendió por treinta días más. El 16 de marzo de 2020, el Presidente Constitucional de la República a través de decreto

Javier Alejandro Juez-Liuba; Tanya Roxana Torres-Castillo; Pamilys Milagros Moreno-Arvelo

ejecutivo No. 1710 establece estado de excepción por calamidad pública en todo el Estado ecuatoriano por sesenta días siendo este renovado por treinta días más el día 15 de mayo del 2020. Esto derivó que las actividades productivas en el país se vieran afectadas donde con el cierre de empresas no se generaba producción, y por ende no se producían ventas, las mismas no contaban con los recursos económicos suficientes para mantener su nómina de trabajadores, lo que generó en los meses siguientes despidos de muchos trabajadores, cierre de empresas, y quiebre de negocios. Ante estos acontecimientos, el 2 de junio de 2020 entró en vigencia la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, (2020) la cual en su cuerpo normativo señala en el artículo 33, la aplicación de medidas por la emergencia sanitaria, acciones para la reactivación productiva.

Sin embargo, la norma eiusdem, ha sido controversial en la sociedad ecuatoriana ya que si bien, busca reactivar el aparato productivo, plantea normas que van en función de mermar derechos laborales, entre ellos cambios sustanciales sobre las jornadas de trabajo, el salario, seguro social y demás beneficios, que parecen ir en detrimento de los trabajadores y vulneran el trabajo como derecho social y garantía constitucional, de allí que se consideran en muchos casos sus preceptos, inconstitucionales.

Cabe señalar, que según reportes, de la Defensoría del Pueblo, (2020) la Ley de Apoyo Humanitario ha tenido más de 23 demandas interpuestas ante la Corte Constitucional, al proponer la reducción de la jornada laboral, causando inquietudes generalizadas en los trabajadores ecuatorianos, por su incidencia directa en la disminución de ganancias, minimización de horas extras, despidos, condiciones desfavorables y otras, que vienen a afectar los derechos fundamentales y los principios de progresividad de las personas trabajadoras.

En este sentido, el presente trabajo científico tiene como objetivo general realizar un análisis jurídico de la Ley de Apoyo Humanitario y su carácter de inconstitucionalidad.

METODOLOGÍA

Javier Alejandro Juez-Liuba; Tanya Roxana Torres-Castillo; Pamilys Milagros Moreno-Arvelo

La metodología de la presente investigación se desarrolla bajo un enfoque cuantitativo, con una revisión documental de tipo bibliográfica, donde la fuente de recolección de los datos permitió desarrollar el cuerpo teórico relacionado al tema tratado, se hace referencia a la Ley de Apoyo Humanitario, a la Constitución de la República del Ecuador, así como a documentos públicos presentados por la Corte Constitucional y otros Organismos del Estado, entre ellos la Defensoría del Pueblo. Para el alcanzar el objetivo planteado se reflexionaron los pasos presentados por los autores Hernández Sampieri, et al. (2014), los cuales plantean la técnica del análisis de contenido como modo para indagar el mensaje original en una interpretación lógica del investigador, además desde la postura del paradigma interpretativo desde una visión general de las posiciones encontradas que se han planteado y la situación actual, en el marco de una de pandemia mundial.

RESULTADOS

La Orgánica de Apoyo Humanitaria de Ecuador, entró en vigencia en junio de 2020, su artículo 1, expresa que:

La presente Ley tiene por objeto establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, a través de medidas tendientes a mitigar sus efectos adversos dentro del territorio ecuatoriano; que permitan fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, con especial énfasis en el ser humano, la contención y reactivación de las economías familiares, empresariales, la popular y solidaria, y en el mantenimiento de las condiciones de empleo.

Esta ley surge a los efectos de crear condiciones óptimas dada la pandemia mundial que ha tenido una afectación económica, se observa por ejemplo como el capítulo III de la Ley Humanitaria muestra medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, lo cual conllevaría a considerar que su puesta en marcha no pretendería atentar contra el derecho de los trabajadores. En dicho capítulo de su cuerpo normativo, se plantean medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo, procurando que trabajadores y

Javier Alejandro Juez-Liuba; Tanya Roxana Torres-Castillo; Pamilys Milagros Moreno-Arvelo

empleadores, lleguen a un acuerdo para cambiar las condiciones económicas de la relación laboral con el propósito primordial de proteger las fuentes de trabajo.

Sin embargo, Delgado Jurado (2020) manifiesta que:

Establecer medidas de apoyo humanitario que permitan, fomentar la reactivación económica y productiva del Ecuador, dicho objetivo no se encuentra cubierto hasta la fecha ya que ninguna política de estado al momento se ha implementado para reactivar el comercio ya que al momento nos encontramos saliendo de los semáforos emergentes. (p.11)

Así mismo, no obstante, y a pesar de que a partir de estos postulados aparenta dicha ley, garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores, ha sido objetada por diferentes sectores de la sociedad civil ecuatoriana, incluyendo a la Defensoría del Pueblo, quien de hecho solicitó audiencia pública telemática ante la Corte Constitucional, para que se declare la inconstitucionalidad de los artículos 17, 21, 24 y disposiciones reformativas de dicha Ley. (Defensoría del Pueblo, 2020).

A continuación, en siguiente cuadro 1 se muestra un resumen del contenido de la Ley Humanitaria:

Cuadro 1.

Reducción de la jornada laboral.

Mandato	Regulación	Interpretación
Ley Orgánica de Apoyo Humanitario Ecuatoriana (2020)	Artículo 20.- De la reducción emergente de la jornada de trabajo. - Por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El sueldo o salario del trabajador corresponderá, en proporción, a las horas efectivamente trabajadas, y no será menor al 55% de la fijada previo a la reducción; y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida. El empleador deberá notificar a	Tomando en consideración el artículo en cuestión, se observa que plantea por ejemplo que, si el empleador invoca correctamente la causal, podrá reducir la jornada, y, en consecuencia, el salario se verá disminuido, al igual que el pago correspondiente a la seguridad social. Sin embargo, llama en primer lugar la atención que ante una pandemia mundial; se haya tomado como medida la reducción del pago de la

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año VII. Vol. VII. N°1. Edición Especial. 2021

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM). Santa Ana de Coro. Venezuela

Javier Alejandro Juez-Liuba; Tanya Roxana Torres-Castillo; Pamilys Milagros Moreno-Arvelo

	<p>la autoridad de trabajo, indicando el período de aplicación de la jornada reducida y la nómina del personal a quienes aplicará la medida.</p> <p>Esta reducción podrá aplicarse hasta por un (1) año, renovable por el mismo periodo, por una sola vez.</p> <p>A partir de la implementación de la jornada reducida y durante el tiempo que esta dure, las empresas que hayan implementado la reducción de la jornada laboral no podrán reducir capital social de la empresa ni repartir dividendos obtenidos en los ejercicios en que esta jornada esté vigente. Los dividendos serán reinvertidos en la empresa, para lo cual los empleadores efectuarán correspondiente aumento de capital hasta el treinta y uno (31) de diciembre del ejercicio impositivo posterior a aquel en que se generaron las utilidades y se acogerán al artículo 37 de la Ley de Régimen Tributario Interno. De producirse despidos, las indemnizaciones y bonificación por desahucio, se calcularán sobre la última remuneración mensual percibida por el trabajador antes de la reducción de la jornada, además de cualquier otra sanción que establezca la ley por este incumplimiento.</p>	<p>seguridad social por parte de los empleadores, cuando ante la situación de pandemia los recursos en materia de salud para el Estado, se han incrementado, considerándose esto incongruente.</p> <p>En todo caso, dicho artículo contempla que, por eventos de causa mayor o casos fortuitos debidamente justificados, el empleador podrá proponer la reducción de la jornada laboral de hasta un 50 %, y el sueldo del trabajador irá en proporción a las horas efectivamente trabajadas y nunca menor al 55% de la fijada previo a la reducción.</p> <p>Partiendo de esta idea, aquellos trabajadores que devengan un salario mínimo, el cual en la actualidad está ubicado alrededor de los 400 dólares americanos, su remuneración alcanzará el monto mensual de 220 dólares. Lo cual, además, de acuerdo a esta Ley orgánica, podrá aplicarse por un año y renovable por el mismo período. Allí se devela la principal causa de las denuncias ante la Defensoría del Pueblo por observarse el evidente escenario de la inconstitucionalidad de esta Ley.</p> <p>Una vez, entendidas las medidas que señala la norma en cuestión, en</p>
--	---	--

CIENCIAMATRIA

Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología

Año VII. Vol. VII. N°1. Edición Especial. 2021

Hecho el depósito de ley: pp201602FA4721

ISSN-L: 2542-3029; ISSN: 2610-802X

Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda (UNEFM). Santa Ana de Coro. Venezuela

Javier Alejandro Juez-Liuba; Tanya Roxana Torres-Castillo; Pamilys Milagros Moreno-Arvelo

		<p>relación a la reducción de la jornada laboral, el carácter de inconstitucionalidad, se plantea al considerar, que la Ley vulnera los derechos de los trabajadores y trabajadoras y los principio de progresividad, al permitir que se efectúen relaciones de inequidad entre empleadores y trabajadores al posibilitar las reducciones de sueldos, una serie de despidos intempestivos sin ningún tipo de indemnización, entre otras vulneraciones de derechos.</p>
	<p>Artículo 17.- De la sanción al incumplimiento del acuerdo entre las partes. - Cualquiera de las partes de la relación laboral que incumpla con el acuerdo será sancionada de conformidad con lo dispuesto en el Código del Trabajo y demás normativa vigente. En aquellos casos en los que un juez determine que el empleador invocó de manera injustificada la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, se aplicará la indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo multiplicada por uno punto cinco (1.5).</p> <p>Artículo 19.-Contrato especial emergente. Es aquel contrato individual de trabajo por tiempo definido que se celebra para la sostenibilidad de la producción y fuentes de</p>	<p>Al revisar el artículo 17 que señala las sanciones a las que pueden estar sujetos aquellos que incumplan con el acuerdo, una de ellas podría ser, por ejemplo, situaciones donde el empleador, invoca de manera injustificada la causal de fuerza mayor, y en donde se le exhorta a indemnizar al trabajador por despido intempestivo de acuerdo al (Código del Trabajo, 2005)</p> <p>Mismo que vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores, privándolos inclusive de su derecho a una liquidación.</p>

Javier Alejandro Juez-Liuba; Tanya Roxana Torres-Castillo; Pamilys Milagros Moreno-Arvelo

	<p>ingresos en situaciones emergentes o para nuevas inversiones o líneas de negocio, productos o servicios, ampliaciones o extensiones del negocio, modificación del giro del negocio, incremento en la oferta de bienes y servicios por parte de personas naturales o jurídicas, nuevas o existentes o en el caso de necesidades de mayor demanda de producción o servicios en las actividades del empleador.</p> <p>El contrato se celebrará por el plazo máximo de un (1) año y podrá ser renovado por una sola vez por el mismo plazo.</p> <p>Artículo. 21.- Goce de vacaciones.- Los empleadores, durante los dos años siguientes a la publicación de esta Ley en el Registro Oficial, podrán notificar de forma unilateral al trabajador con el cronograma de sus vacaciones o a su vez, establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones ya devengadas.</p>	<p>Por su parte el artículo 21 establece que el empleador decidirá, de manera "unilateral", el cronograma de vacaciones del trabajador, es decir cuándo y cómo tomárselas. Además, podrán ser contados como días de vacaciones los días de "inasistencia" (no especifica si justificados o injustificados). Siendo esto otra evidente vulneración de derechos laborales.</p>
--	--	--

Elaboración: Los autores.

Por todo lo mencionado, entre los entes del Estado demandantes, se encuentra la Defensoría del Pueblo, que, a su criterio, indica que Ley de Apoyo Humanitario es inconstitucional, por cuanto:

...como Defensoría del Pueblo, es importante alertar, puesto que generaría un daño mayor al ya causado a la clase trabajadora del país. Se trata de la interpretación normativa que la llamada Ley de Apoyo Humanitario realiza respecto del artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo, ya que aprobar el texto propuesto por el Presidente de la República permitiría que los

Javier Alejandro Juez-Liuba; Tanya Roxana Torres-Castillo; Pamilys Milagros Moreno-Arvelo

despidos que, hasta la fecha se han realizado en aplicación de esta norma, sean justificados, y por lo tanto, las personas no puedan reclamar sus indemnizaciones de acuerdo a lo determinado en el artículo 188 del Código Laboral, pues se admitiría la terminación de las relaciones laborales basada en la discrecionalidad de la o el patrono sin ningún tipo de pago de indemnización por despido intempestivo. (Defensoría del Pueblo, 2020).

DISCUSIÓN

En el siguiente cuadro 2, se muestra lo establecido en la Ley Orgánica del Servicio Público Ecuador (2010) y Organización Internacional del Trabajo (2009), en materia de la jornada laboral.

Cuadro 2.

Vulneración de derechos.

Bases legales	Contenido
<p>Ley Orgánica del Servicio Público Ecuador (2010)</p>	<p>Artículo 25.- De las jornadas legales de trabajo. - Las jornadas de trabajo para las entidades, instituciones, organismos y personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley podrán tener las siguientes modalidades:</p> <p>a) Jornada Ordinaria: Es aquella que se cumple por ocho horas diarias efectivas y continuas, de lunes a viernes y durante los cinco días de cada semana, con cuarenta horas semanales, con períodos de descanso desde treinta minutos hasta dos horas diarias para el almuerzo, que no estarán incluidos en la jornada de trabajo; y,</p> <p>b) Jornada Especial: Es aquella que por la misión que cumple la institución o sus servidores, no puede sujetarse a la jornada única y requiere de jornadas, horarios o turnos especiales; debiendo ser fijada para cada caso, observando el principio de continuidad, equidad y optimización del servicio, acorde a la norma que para el efecto emita el Ministerio de Relaciones Laborales...</p>

Javier Alejandro Juez-Liuba; Tanya Roxana Torres-Castillo; Pamilys Milagros Moreno-Arvelo

<p>Organización Trabajo(2009)</p>	<p>Internacional del</p> <p>En el convenio 29 establece que el trabajo debería ser libremente elegido por las personas, sin amenazas o sanciones, y considera algunas excepciones que son toleradas, tales como: El trabajo que se obligue en casos de fuerza mayor como en caso de guerra o un siniestro (incendios, inundaciones, hambre, terremotos, epidemias y otros desastres).</p>
--	--

Elaboración: Los autores.

El carácter inconstitucional o no de dicha ley y en particular del artículo 20 sigue en la palestra pública, aunque la Corte Constitucional aún no se haya pronunciado al respecto, dicha demanda, muy en particular la presentada por las organizaciones laborales, no ha sido resuelta.

CONCLUSIONES

El Estado ecuatoriano debió fomentar el diálogo entre los sectores sindicales y asociaciones comerciales privadas para establecer condiciones mínimas de garantías laborales para todas las partes involucradas de manera equitativa, para la correcta promulgación y aplicabilidad de cualquier ley de protección a la actividad productiva. La reducción de la jornada laboral establecida en el artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario, se puede encuadrar dentro de la jornada especial establecida en el artículo 25 de la Ley Orgánica del Servicio Público (LOES), ya que la pandemia ha requerido una reorganización de sector industrial y comercial en el Ecuador en cuanto a horarios y teletrabajo en el hogar, lo que no puede hacer la ley bajo ningún concepto es la desmejora del trabajador, en cuanto a sus derechos y beneficios, la pandemia es una situación excepcional, en este caso el Estado debe apoyar a los empresarios si fuera necesario en complementar el sueldo por la reducción de la jornada. Lo criticable en este aspecto son las interpretaciones abiertas que deja la (Ley de Apoyo Humanitario, 2020) y que las pretende explicar involucrando otras normas jurídicas.

Javier Alejandro Juez-Liuba; Tanya Roxana Torres-Castillo; Pamilys Milagros Moreno-Arvelo

Se considera que el hecho de que la Defensoría del Pueblo del Ecuador, está inmersa dentro de los Poderes Públicos del Estado ecuatoriano, objete una ley propuesta por la Asamblea Nacional, al solicitar la declaración de inconstitucionalidad, se entiende que hay serias dudas en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores, y más su beneficio a la clase productiva del país (empleadores).

En líneas generales si hay aspectos que generan alarmas en cuanto a la promulgación de la Ley de Apoyo Humanitario, y que en algunos aspectos pueden violar algunas normas internacionales, como ya se ha establecido en el presente documento, ya que la ley genera más luces que sombras en la forma como están redactados los artículos más polémicos y que están a libre interpretación y ejecución de parte de los patronos. Se debió tomar en cuenta la opinión de los organismos sindicales de Ecuador y los sectores productivos, para redactarla de una mejor manera.

Partiendo de las conclusiones mencionadas, se exhorta al Estado ecuatoriano a revisar de la mano de los Organismos Internacionales y Tratados a los cuales se encuentra suscrito, el tenor de la Ley de Apoyo Humanitario, principalmente en relación al tema de la reducción de la jornada laboral, por violar el principio de progresividad y afectar considerablemente la estabilidad de los trabajadores, así como demás derechos laborales que han sido ganados hace siglos atrás.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, sede Quevedo, por motivar el desarrollo de la Investigación.

Javier Alejandro Juez-Liuba; Tanya Roxana Torres-Castillo; Pamilys Milagros Moreno-Arvelo

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional (2020) Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Ley 0 Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun.-2020. Recuperado de: <https://n9.cl/8yj7>
- Asamblea Nacional Constituyente de la República del Ecuador (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi. Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Recuperado de <https://n9.cl/sia>
- Defensoría del Pueblo Ecuador (2020) Identificación de situaciones que vulneran el derecho al trabajo. Recuperado de: <https://n9.cl/9a9pu>
- Delgado Jurado, G. (2020) Análisis de Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria para enfrentar la crisis de la pandemia del Covid 19 dirigido al empleo público y privado. Trabajo de Titulación en opción al Grado de Magister. Universidad Tecnológica Israel. Recuperado de: <https://n9.cl/gfngh>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Batista Lucio, M. (2014) Metodología de la investigación. Sexta edición. Editorial McGrawHill. Interamericana. México.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Trabajo Forzoso Manual para los inspectores del trabajo de Perú. Recuperado de: <https://n9.cl/wkl7t>
- Organización Mundial de la Salud. (2020). COVID-19: cronología de la actuación de la OMS. Recuperado de: <https://n9.cl/yx6h6>
- Presidencia de la República (2010) Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP. Ley 0 Registro Oficial Suplemento 294 de 06-oct.-2010. Recuperado de: <https://n9.cl/9lztn>
- Presidencia de la República de Ecuador. (2020). Decreto presidencial N° 1017. [Presidential Decree No. 1017]. Recuperado de: <https://n9.cl/f3kkd>