

**Principios constitucionales vulnerados en el  
ámbito laboral en el tiempo de la covid-19**

**Constitutional principles violated in the  
labor field at the time of covid-19**

Wendy Lorena Ramírez-Castro<sup>1</sup>  
Universidad Espíritu Santo - Ecuador  
lori0807@hotmail.com

[doi.org/10.33386/593dp.2022.6-1.1325](https://doi.org/10.33386/593dp.2022.6-1.1325)

V7-N6-1 (nov) 2022, pp. 258-266 | Recibido: 09 de agosto de 2022 - Aceptado: 20 de octubre de 2022 (2 ronda rev.)

---

<sup>1</sup> Licenciada en Contaduría y Auditoría  
ORCID: <https://orcid.org/000-0001-8040-5814>

**Cómo citar este artículo en norma APA:**

Ramírez-Castro, W., (2022). Principios constitucionales vulnerados en el ámbito laboral en el tiempo de la covid-19 . 593 Digital Publisher CEIT, 7(6-1), 258-266 <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.6-1.1325>

Descargar para Mendeley y Zotero

## RESUMEN

Se puede recalcar las consecuencias sin precedentes del impacto mundial por motivo del COVID 19, resultando en una emergencia sanitaria, conforme a las disposiciones implementadas por los Estados en materia de atención y contención, enfocando la vigencia del manto tutelar de los derechos humanos.

En el contexto contemporáneo existe una validez en el texto constitucional y normativo respecto a los derechos humanos amparando a todos los ciudadanos, en situaciones que sitúan en peligro a bienes jurídicos como la vida, salud y situación jurídica antes de la propagación del COVID 19; Se desprende que a mediano y largo plazo el interés común, y en particular respecto a las personas y colectivos susceptibles de vulneración de derechos.

**Palabras clave:** Constitución; laboral; principios; vulneración; pandemia; derechos

## ABSTRACT

The unprecedented consequences of the global impact due to COVID 19 can be highlighted, resulting in a health emergency, in accordance with the provisions implemented by the countries in terms of care and containment, focusing on the validity of the protective mantle of human rights.

In the contemporary context, there is validity in the constitutional and regulatory text regarding human rights, protecting all citizens, in situations that endanger legal assets such as life, health and legal status before the spread of COVID 19; It follows that in the medium and long term the common interest, and with respect to individuals and groups susceptible to violation of rights.

**Key words:** Constitution; labor; principles; violation; pandemic; rights

## Introducción

En la interpretación funcional de la vulneración de los principios constitucionales en el ámbito laboral se considera por objeto establecer todos los principios, derechos y garantías constitucionales del Ecuador que se encuentren vulnerados durante la emergencia sanitaria referente a la promulgación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH), publicada el 22 de junio de 2020; precisamente en el capítulo que pretende brindar medidas para apoyar la sostenibilidad de empleo, desde el artículo 16 que menciona los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, consiguiendo proponer distintas opciones a los empleadores para transgredir la ley, resultando en la vulneración de los derechos de los trabajadores. Estos derechos establecidos en la Constitución y varios cuerpos normativos vigentes se vulneran por las actuaciones permitidas en la LOAH como aminorar su compensación económica por la misma jornada laboral, el teletrabajo acrecienta la jornada, pero aquí se presenta como una reducción al salario. Por consiguiente, se produce la vulneración de principios constitucionales en tiempos de pandemia por covid-19 con la entrada en vigor de esta ley por contradecir la Carta Magna.

En el desarrollo de este ensayo se analizará y expondrá la contravención de diversas instituciones que se emplearon en el ámbito laboral para efectuar actuaciones desde despidos masivos carentes del correcto pago de haberes laborales, en el que se llevará a cabo un estudio con método cualitativo y una técnica del análisis documental; cabe recalcar que en el presente trabajo se ha llevado a profundidad de manera argumentativa donde se sustentará la idea de la autora.

## Desarrollo

La pandemia ha originado cambios drásticos y una encrucijada respecto a la ejecución de DESCAs (Derechos económicos, sociales, culturales y ambientales) para un determinado grupo en estado vulnerable. Se adoptan de manera especial las políticas públicas para prevenir la transmisión del virus, así como

de disposiciones de previsión social y el poder ceder a sistemas de salud pública. El covid 19 ha estropeado el mundo laboral en la extensión literal que connota; asimismo exponiendo las limitaciones de la salud pública, los cambios a nivel socioeconómico exponen los modos de vida de muchas personas (Cruz, 2020). La Organización Internacional del Trabajo (OIT), el gobierno, empleados y empleadores tienen una labor ardua para contrarrestar el brote, ya que tienen que asegurar la integridad de las personas y conservabilidad de las compañías y vacantes laborales (Terán y Ayala, 2020).

## Nociones preliminares

Respecto a la naturaleza jurídica de los derechos en el ámbito laboral, se recalca su enfoque de orden público y su distinción con el derecho público, considerando a la sociedad como interés preponderante (Chiriboga et. al, 2018), circunstancia que permite investir el carácter forzoso a esta rama del derecho y otorga la categoría de orden público, en consecuente son irrenunciables ante circunstancias que obliguen a un resultado forzado que pretende trascender al interés exclusivo individual, prevaleciendo el enfoque general en el campo social.

El ordenamiento constitucional ecuatoriano, en sus artículos 33 y 34 garantizan como derecho fundamental el trabajo, debido a que Ecuador se encuentra en una corriente neoconstitucionalista, alejado de las corrientes positivistas o en su defecto con inclinación capitalista favoreciendo a los medios de producción y no a la parte débil de la relación laboral.

Para ilustrar las nociones relevantes para el análisis de los principios vulnerados en materia constitucional-laboral, se suman los siguientes aspectos:

Los diferentes preceptos a considerar emergen en una idea fundamental que genera la presencia de los aspectos jurídicos en torno al cambio desproporcionado en la toma de decisiones de los empleadores para vulnerar principios de carácter constitucional

(Horna y Lobato, 2022), resultando en la primera etapa dentro del ámbito de aplicación, como son los elementos implícitos del derecho al trabajo, entendiendo al mismo como una rama del derecho reguladora entre el desarrollo industrial y la prevención de explotación en la clase trabajadora (Richter, 2013), por ende se limita la determinación unilateral entre las condiciones de trabajo y los sueldos (Hernández, 2016).

Como resultado de lo expuesto, se aprecia la necesidad de redefinir instituciones y principios a favor de la relación laboral, siguiendo lo establecido en la doctrina y normativa, lo cual vincula estrechamente situaciones específicas de la fuerza de trabajo y las obligaciones de los empleadores.

La creación de un contrato de trabajo regula y debería prevenir un abuso del derecho entre desiguales, del empleador respecto al trabajador, consiguiendo proteger a la parte situada en una posición de desventaja (el trabajador) a través del marco protector de la normativa laboral, concordante con el convenio 169 OIT (reconocimiento del art. 425 CRE) además de conseguir estabilidad de ingresos y empleo (Pérez, 1999).

Con la promulgación de la LOAH se presenta el regreso del contrato a plazo fijo, denominado contrato especial emergente. Aunque la norma establece ciertos criterios para que los empleadores puedan acogerse el contrato, no obstante, son tan amplios que cualquier compañía podrá adoptarlos presentando las justificaciones del caso (González y Trelles, 2021). Estos tipos de contratos pueden celebrarse por un período máximo de un año renovable por una ocasión adicional. “Sobre la terminación, la norma establece que una vez fenecido el plazo se pagará la bonificación por desahucio equivalente al 25% de la remuneración por cada año de trabajo y los derechos laborales que se hubieren devengado” (Cabezas, 2020).

Cuando un empleador no encaja la destitución de un cargo en su empresa en relación

con un trabajador se presenta la figura de despido intempestivo, este panorama jurídico a criterio de la Corte Nacional se refiere que “implica una voluntad del empleador de terminar la relación de trabajo injustificadamente y, frente a un evento de fuerza mayor, esa voluntad debe ser fehacientemente probada.” (Corte Nacional de Justicia, 2016, pp. 27). Hechos afectados por la interpretación extensiva de la LOAH que desdice al desarrollo normativo a favor de los empleados.

## Resultados y discusión

### Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

El Registro Oficial No. 229 la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, publicado el 22 de junio del 2020 en el que muestra un contenido con una serie de disposiciones para facilitar la relación laboral entre el empleador y trabajador, establece la rebaja de jornada laboral (art. 28), la merma del salario (art. 31), adelanto de vacaciones (art.), lo que afecta directamente a las cotizaciones del seguro social.

Por lo antes expuesto, las referidas modificaciones contractuales aplicables se indica que pueden adherir por un año y prorrogarse por un año, es decir que, en el marco laboral, la norma tendría un vigor eventual de hasta dos años, lo cual vulnera el principio por operario (art. 5 y 7 Cod. Trabajo).

Esta ley fue objeto de presentación de diversas garantías jurisdiccional, por denotar una inconstitucionalidad, destacándose la sentencia 18-21-CN/21 teniendo como juez ponente al abogado Ramiro Ávila, respondiendo la Corte Constitucional a dos consultas de norma respecto al art. 25 y la disposición transitoria de LOAH; en razón de varios casos de despido de trabajadores que laboraron durante muchos años en empresas y no fueron compensados, acorde con lo expuesto en el Código de Trabajo en los artículos 185, 188, 193 y 216, en el que se mencionan bonificaciones por desahucio, indemnización por despido intempestivo, liquidación del negocio y jubilación a cargo de

empleadores son ciertos artículos incumplidos al instante de atribuir la LOAH a los demás.

### Capítulo III (LOAH) medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo

En esta Sección en la LOAH, se considerarán desde los articulados 16 hasta el 21, que aquejan y alteran las relaciones en el ambiente laboral, en consecuencia, es imprescindible estudiar de la parte interna que se habla en la ley.

El artículo 16 de la LOAH aprueba alterar los niveles económicos de la correspondencia ocupacional actual, con justificación de la preservación de vacantes de empleo, en la que se aflige directamente lo legal a la seguridad jurídica sobre los contratos celebrados, por la cual se refleja una incoherencia e inconstitucionalidad con respecto al artículo 33.

La inobservancia de los derechos y principios estipulados, por ejemplo, en la Constitución (art. 1 Ecuador es un estado constitucional de derechos y justicia), que contempla la normativa de los derechos para trabajadores (art. 33-34) como irrenunciables e imperceptibles, y revelando lo invalidado en todas las resoluciones discordantes.

Este ajuste de las condiciones de trabajo origina una regresión en la lucha de los derechos que se han obtenido para los empleados, solicitando reglar por medio de una disposición derechos y principios constituidos, a través de un convenio que el obrero desista de lo que lo beneficia, siendo discrepante con lo que se muestra en la ley suprema en el artículo 326 numerales 2 y 11.

Este condicionamiento denota la abdicación de los derechos laborales que se han presentado con anterioridad en la Constitución de la República del Ecuador, esta alianza que debe ser transmitida al soberano competente, formándose un contrato civil, excluyendo la tutela jurisdiccional de los hogares estatales en la relación de trabajo.

Adicionalmente la referida ley, señala los despidos que se produzcan en torno al primer año de vigencia de la ley a ser liquidados por

el concluyente salario del empleado anterior al convenio, esto es, si los despidos se suscitan un año después de la entrada en vigencia de la norma, el empleador eximirá a los empleados de la liquidación según lo que le corresponde.

Es preciso enfatizar, que este artículo expone que los arreglos serán de ambas partes, lo que es opuesto a lo dictaminado en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el artículo 18 numeral 3 provocando una colisión de leyes.

Prosiguiendo con la LOAH, el artículo 17 en caso de que no se cumpla sitúa al Código de Trabajo como ley supletoria, establece también, la fuerza mayor o caso fortuito debe ser puntualizada por un magistrado, de forma general, violentando la CRE (2008) que indica “los conflictos colectivos de trabajo, en todas sus instancias, serán sometidos a tribunales de conciliación y arbitraje” (Art. 326.12).

En cuanto al artículo 18, se demuestra que es aplicable de forma arbitraria y general lo que pone en una posición superior al empleador y a la honestidad de los estados financieros del empleador, y se encuentra en pugna con el artículo 16 de la normativa ya mencionada, al instaurar que si las alianzas sean respaldadas por un gran número esto se vuelve insoslayable, transgrediendo el artículo 326 numeral 11 de la CRE, que preceptúa y examina a la personalidad jurídica de transición en materia laboral para la resolución de desacuerdos y discusiones, para que se constituya la legitimidad en este sentido, se debe comprobar que no se hayan quebrantado los derechos laborales constitucionalmente consagrados, así como que se celebre ante la autoridad correspondiente.

Se puede inferir que la sitúa en una posición de dominio al empleado en virtud de lo determinado en el numeral 4 que indica si el pacto es insustituible para la compañía y no se llegase a firmar, el proceso de liquidación se adoptaría, promoviendo otro detrimento en las liquidaciones que los empleados puedan distinguir.

Las citadas normas de LOAH, han dejado en desventajas jurídicas al trabajador,

dejando de forma total el desvalimiento al trabajador/empleado, eludiendo la defensa que debe conceder el Estado para el amparo de los derechos en la normativa laboral en sus art. 5 y 7; así como los convenios y tratados internacionales ratificados por el país, considerando el mandato constitucional del artículo 11 numeral, donde otorga una aplicación directa de los instrumentos internacionales por parte de los servidores públicos. Lo expuesto genera semejanza en una regresión en los derechos adoptados por los empleados.

En cuanto a la forma emergente del contrato especial, el artículo 19 trata de la proposición de preservar las formas actuales y posteriores de ingresos y sus fuentes ante posturas contrapuestas y nacientes, el acrecentamiento en la oferta de bienes ha surgido una primicia forma de contrato, con plazo y renovable de un año que aprueba el trabajo por las horas indicadas, y descenso de trabajo por horas contiguas, incluso una remuneración proporcionada a la jornada laboral, y días de descanso reducidos a 24 horas consecutivas, todo ello infringe y contrario a lo dispuesto en el artículo 327 de la norma suprema, y figura una completa exclusión, contradictoria al numeral 4 del artículo 66 de la Constitución para los nuevos trabajadores que se incorporen en una situación de inferioridad ante los trabajadores que antes hayan respaldado en un contrato de trabajo a la protección de Nuestro Código de Trabajo.

En general, esta regulación conduce a la violación de derechos y principios constitucionales, ya que hay industrias muy afectadas, como el turismo, pero otras que nunca han dejado de producir o mantener el trabajo a distancia o en línea, siguen haciendo su trabajo, como la de alimentos y sector bebidas, dejando a perspectiva del empleador el uso abusivo de vulnerar los derechos de los trabajadores condicionando el poder desempeñar todos sus beneficios.

En el texto constitucional ecuatoriano, existe una antinomia con el artículo 20 y los artículos 325, 326 y 327, hace una apertura para que el empleador, por fuerza mayor o caso fortuito a causa justificada, sin puntualizar en

base a quién o en qué eventualidad se podría involuntariamente aducir el caso fortuito o fuerza mayor para aminorar las horas de trabajo.

También existe una disconformidad acerca de la cantidad de porcentaje (50%) que se reduciría frente a las horas laborables y que el salario sea equivalente, no obstante, aclara que la rebaja del sueldo no podrá ser por debajo del 55%.

Este acortamiento de la jornada aplicable por un año y prorrogable por el mismo periodo, en el artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se localiza una disidencia en cuanto a la cesantía ya que las compensaciones deben ejecutarse según a su salario final que el asalariado con anterioridad se haya percatado de que coexiste una reducción de la jornada laboral, en tanto que se señala lo mismo en el artículo 16 en el transcurso del primer año, dejando la probabilidad de que la liquidación consecutiva al año, se consuma respecto a la paga minorada.

En correspondencia al disfrute del ocio como parte del proyecto de vida de la persona, reflejados en el artículo 21, establece que entre las violaciones manifiestas de esta regla, autoriza al empleador, que delibere del descanso de los asalariados; simboliza un molesto daño al crecimiento en el ámbito personal del empleado, en el que los trabajadores de forma genérica, distinguen grupos que se sostuvieron laborando mientras estuvo la pandemia, y no solamente la validez de la norma, sino por consiguiente dos años.

No tener tiempo libre, no tener espacio para participar en familia es nocivo para los empleados, incluso si hay industrias o sectores en los que la empresa no puede trabajar de manera presencial o a distancia, este no es el caso, de tal modo que el parlamentario, no debió decretarse la regla discrecional de los empleadores para implantar parcialmente las vacaciones o reducir los días de vacaciones a los trabajadores. De lo anterior, se derivan complejas violaciones a los principios y derechos constitucionales, que no solo condicionan la aplicación de los derechos, sino que personifican un reflujo en la realización profesional de los trabajadores, lo que aún representa la fragilidad de la fuerza de trabajo.

## Afectación a los preceptos constitucionales

La Constitución permite el surgimiento de leyes, reglamentos, decretos, acuerdos, decisiones y todos los actos del poder público, por lo que se consideran los principios, normas y derechos precisos tipificados legalmente, transformándose en un punto de salida para el avance de los derechos. La LOAH en el sector laboral prevé derechos, normas y principios determinados, los cuales se analizan a continuación.

Los derechos implícitos en la Constitución no pueden ser coartados por ningún precepto jurídico, porque son inminentemente justiciables conforme lo establece el artículo 11 numeral 3, salvo el hecho de que estos derechos y la identificación de principios en dicha legislación son inalienables, interdependientes, inalienables e indivisibles. Esto significa que se dictan normativas tiene como misión respetar derechos y principios constitucionales.

Los derechos tienen índole efectiva de la no regresividad y su contenido está conformado por normas, leyes y orden público (Coka, 2021), dicho de otra forma, todo mecanismo que legalice u organice una ley, derecho o principios reconocidos en la norma superior, que forma parte del artículo texto constitucional, de forma ineludible, la norma fundamental debe ser ponderada y sugerida. Al dar efecto a este ordenamiento es imposible reprimir menos garantías o reconocimiento que los incluye en la Constitución Ecuatoriana.

El territorio se compone en el primordial garantista de los principios, leyes y derechos que han sido admitidos en la norma suprema, como su principal obligatoriedad es que todas las funciones sin excepción tienen la responsabilidad de obedecer lo que manda la Constitución (Cruz, 2020). Esta misma normativa expresa que “El trabajo es un derecho y un deber social” (Art. 33), contemplando el trabajo como un derecho que, en potencia de la interdependencia, está estrechamente ligado con otros, como son los salarios adecuados, la existencia digna, la realización personal, en consecuencia, el trabajo como apoyo del deber

social y el desarrollo de la economía, asistiendo al cumplimiento de deberes. Con relación a la Corte Constitucional (2013) en el caso No. 1000-12-EP se refirió al tema laboral como:

El derecho al trabajo, al ser un derecho social y económico, adquiere una categoría especial, toda vez que tutela derechos de la parte considerada débil dentro de la relación laboral, quien al verse desprovista de los medios e instrumentos de producción puede ser objeto de vulneración de sus derechos (sentencia No. 016-013-SEP-CC).

Como se contempla en el párrafo preexistente, que se centra en el alcance y relevancia en el ambiente laboral y los principios que defiende, los cuales poseen de garantía constitucional y tuvieron que ser previstos por los órganos legislativos competentes.

Por tanto, en la CRE (2008) se enfoca entre de los derechos de libertad, se especifica que el derecho a una vida digna, proporciona salud, alimentación, nutrición y agua potable, la vivienda, el saneamiento, la educación, el trabajo, el empleo, el descanso, la recreación, la cultura física, el vestido, la seguridad social y demás servicios necesarios para la prestación de los servicios sociales (Art. 66.2), mientras que el numeral 4 indica que las personas no serán separadas y deben sopesar en igual contenido y formal.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en el artículo 25, determina el derecho a una vida digna que comprende la garantía del derecho a la vida a través del trabajo, el empleo, el descanso, el ocio y la seguridad social, por lo que ningún precepto puede limitar el disfrute de dichos derechos y ninguna norma debe discriminar a un ciudadano y conceder a otra persona, como principio común de la ley de no discriminación *Ubi lex, nec nos distinguere debemus*, al constituir dos sistemas de contratación, se segregó a un trabajador del área.

La base del derecho a la certeza jurídica está concretada por el acatamiento a las reglas constitucionales y todas aquellas que conforman el sistema normativo del Estado que toda

autoridad competente debe aplicar en el ejercicio de sus derechos (Rosales y Barona, 2021).

Este derecho brinda una base para la confianza de que el Estado, en cada una de sus labores, consideren los derechos de los habitantes, como el derecho laboral, dado un estatuto previo en esta materia como es el Código de Trabajo bajo esta legislatura, y en este sentido con la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en vigor, lo reglamentario es, en principio y constitucional, pero, como veremos más adelante, la LOAH viola los principios de la Constitución.

### Conclusiones

La crisis del COVID ha generado que a nivel del derecho laboral ecuatoriano se produzcan imposiciones, no acuerdos, por parte de los empleadores, considerando que una negociación se realiza entre personas en igualdad de condiciones, situación ajena a la relación laboral por no existir autonomía de la voluntad por el elemento de subordinación por parte de los trabajadores y sustentadas en el contrato laboral. Debido a aquello destacan los siguientes efectos:

Se ha vulnerado un derecho fundamental como el derecho al trabajo, con la entrada en vigor de la LOAH, materializando consecuencias jurídicas distintas a la teleología de reactivar la economía en el país, generando situaciones de precarización en el ámbito laboral, lo cual denota una regresión en los derechos adquiridos por los trabajadores, en el transcurso de la historia.

La posibilidad de que una normativa permite el quebrantamiento de derechos inherentes a la calidad humana, como es el trabajo como derecho sustancial y los demás que se origina con este, provoca consecuencias restrictivas y lesivas para la comunidad de personas que se encuentran en relación de dependencia, en razón de la facultad que se otorga a los patrones y compañías para establecer parámetros, tanto para mantener el vínculo laboral como para finiquitar, a discrecionalidad de los beneficios de la empresa, conectando con riesgos inminentes a los trabajadores.

Se ha vulnerado el principio constitucional del debido proceso, lo cual se ha evidenciado en la ruptura en cumplimiento del derecho al trabajo, derecho propio del buen vivir.

El principio in dubio pro-operario se ha visto de manera alarmante su vulneración, así como la normativa internacional competente en la actuación, convenio 169 OIT, asimismo ha existido una precarización laboral

Se han vulnerado los artículos 5 y 7 del Código de Trabajo en pandemia, el primero expresa que las autoridades judiciales deben tutelar los intereses de los trabajadores mientras que el siguiente articulada efectúa una relevancia a las situaciones de duda entre las partes de la relación laboral, en caso de duda debe favorecer a los derechos del trabajador

La irrenunciabilidad de derechos para el trabajador no se ha cumplido porque la LOAH permitió la vulneración de estos, dado que permitió que se agilicen los procesos de liquidaciones laborales, derechos que no fueron considerados por el Ministerio de Trabajo; La progresividad de derechos adquiridos y la supremacía constitucional no se llevó a cabo por parte de los organismos de control estatal, en su inicio eran ausentes las normativas legibles que garanticen protección al trabajador

## Referencias bibliográficas

- Cabezas, V. (2020). El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*, 17.
- Chiriboga, H., Jiménez, E., & Toscanini, P. (2018). EL DERECHO LABORAL COMO HERRAMIENTA POLÍTICA, UNA MIRADA HISTÓRICA. *Universidad y Sociedad*, 226-231.
- Coka, D. (2021). El teletrabajo en tiempos de pandemia y su impacto ante la garantía de derechos en el Ecuador. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 148-154.
- Corte Constitucional. (2013). Sentencia No. 016-013-SEP-CC. *Caso No. 1000-12-EP*.
- Corte Constitucional (2021), sentencia 18-21-CN/21. Casos No. 18-21-CN y 29-21-CN
- Corte Nacional de Justicia. (2016). *juicio laboral número 13354-2016-00395*.
- Cruz, J. (2020). *ANÁLISIS CRÍTICO JURÍDICO DE LA RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL ANTE LA ACTIVIDAD IRREGULAR EN LA EMISIÓN DE LAUDOS EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES EN EL ESTADO DE MORELOS*. UAEM.
- Cruz, P. (2020). *NORMATIVA LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL EN TIEMPOS DE PANDEMIA COVID-19 EN ECUADOR*. *Revista Iberoamericana De Derecho Del Trabajo Y De La Seguridad Social*, 110-126.
- González, C., & Trelles, D. (2021). Análisis de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19” y su posible vulneración a los derechos laborales. 137-156.
- Hernández, Ó. (2016). Democracia y derecho del trabajo. *Gaceta Laboral*, 141-180.
- Horna, C., & Lobato, J. (2022). *La vinculación de los trabajos que utilizan plataformas digitales a un régimen privado, bajo la aplicación del principio de condición más beneficiosa*. UPAGU.
- Pérez, F. (1999). *Trabajo asalariado y trabajo independiente*. Informe para el VI Congreso Europeo de Derecho del Trabajo.
- Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho del trabajo. *Rev. latinoam. derecho soc no.16*, 179-215.
- Rosales, C., & Barona, R. (2021). Inaplicabilidad de los Derechos Humanos: causas y fundamentos. *Revista de Estudios de la Justicia*, 127-157.
- Terán, S., & Ayala, D. (2020). Los efectos laborales de la pandemia del Covid-19 y el ordenamiento jurídico ecuatoriano. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 52-60.