

Mesías Elías Machado-Maliza; Katherine Solange Mainato-Angamarca; Albert Fabián Núñez-Vaca

<http://dx.doi.org/10.35381/racji.v5i3.1124>

Derechos Laborales en la Pandemia

Labor Rights in the Pandemic

Mesías Elías Machado-Maliza
ur.mesiasmachado@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba
Ecuador
<https://orcid.org/0000-0002-0627-3320>

Katherine Solange Mainato-Angamarca
dr.katherinesma64@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba
Ecuador

Albert Fabián Núñez-Vaca
dr.albertfñv@uniandes.edu.ec
Universidad Regional Autónoma de los Andes, Riobamba
Ecuador

Recibido: 31 de octubre de 2020
Revisado: 10 de octubre de 2020
Aprobado: 05 de diciembre de 2020
Publicado: 10 de diciembre de 2020

Mesías Elías Machado-Maliza; Katherine Solange Mainato-Angamarca; Albert Fabián Núñez-Vaca

RESUMEN

En la investigación se estudió la temática laboral, enfocado particularmente en la empresa “Ecu- Cerámica” del Cantón Riobamba, donde se aplicó despidos bajo la modalidad de terminación de contrato producidos por caso fortuito o fuerza mayor, tipificado en el artículo 169 numeral 6 del Código del Trabajo. La investigación se desarrolló desde la perspectiva cuantitativa, de tipo descriptiva y se complementó por un diseño documental-bibliográfico, permitiendo la recogida de información extraída de los diferentes textos jurídicos y medios periodísticos, abordando el método analítico. Para verificar la situación antes mencionada se utilizó como herramienta a la encuesta virtual, tal es así que se seleccionó a tres abogados de libre ejercicio y tres extrabajadores de la empresa Ecu-cerámica, observando criterios preestablecidos. Es esencial instaurar un clima de confianza y compañerismo mediante el diálogo social entre las partes involucradas para aplicar de manera efectiva las medidas destinadas a enfrentar el brote de Covid-19 y sus efectos.

Descriptores: Conflicto laboral; pandemia; derechos sociales y económicos. (Palabras tomadas del tesoro UNESCO).

ABSTRACT

In the research, the labor issue was studied, particularly focused on the company “Ecu-Cerámica” of the Riobamba Canton, where layoffs were applied under the contract termination modality produced by unforeseeable circumstances or force majeure, typified in article 169 numeral 6 of the Work code. The research was developed from a quantitative, descriptive perspective and was complemented by a documentary-bibliographic design, allowing the collection of information extracted from the different legal texts and journalistic media, addressing the analytical method. To verify the aforementioned situation, it was used As a tool for the virtual survey, so much so that three free practice lawyers and three former employees of the Ecu-ceramic company were selected, observing pre-established criteria. It is essential to establish a climate of trust and camaraderie through social dialogue between the parties involved in order to effectively apply the measures aimed at dealing with the Covid-19 outbreak and its effects.

Descriptors: Job issue; pandemic; social and economic rights. (Words taken from the UNESCO thesaurus).

Mesías Elías Machado-Maliza; Katherine Solange Mainato-Angamarca; Albert Fabián Núñez-Vaca

INTRODUCCIÓN

Son notable los efectos económicos que ha provocado la pandemia Covid-19 en el Ecuador y la comunidad internacional, en este trayecto de dificultades se observan los desafíos que deben enfrentar los gobiernos en el ámbito sanitario, humanitario y socioeconómico, afectando directamente la relación de empleadores y trabajadores de las empresas, ya que se ha dado despidos por caso fortuito o fuerza mayor, causales que no han podido ser comprobadas; y por ende, se vulneran derechos. La rápida propagación del virus la constituyo como una pandemia sin precedentes, y para disminuir la transmisión la mayor parte de gobiernos del mundo decretaron cuarentena a sus mandantes, restringiendo las actividades de las personas y evitar masivos contagios, además de prevenir la expansión. Con esto se pretende garantizar también el avance de los brotes y permitir a la administración la adopción de medidas que impidan los colapsos del sistema de salud. Todas estas afectaciones debido a la crisis de la pandemia invitan a reflexionar sobre los retos que debe enfrentar el régimen para reactivar la economía de los emprendimientos y toda la estructura organizativa que busca atenuar los efectos económicos desastrosos que origina la cuarentena, en este estudio se pretende hacer un análisis sobre la crisis económica en época de pandemia Covid-19 y su efecto en el ámbito laboral en la empresa Ecu-cerámica, que conlleva a proteger e manera íntegra los derechos de las personas en todo los ámbitos posibles.

El ser humano tienes derechos, garantías y obligaciones que están amparadas por normas, leyes, tratados internacionales u otros, con el objetivo de su amparo eficaz dentro de la sociedad. La Constitución de la República del Ecuador (2008) en su artículo N° 33 respectivamente, tipifica:

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.” (p. 29)

Mesías Elías Machado-Maliza; Katherine Solange Mainato-Angamarca; Albert Fabián Núñez-Vaca

La Constitución de la República del Ecuador (2008), el artículo N° 324 en su parte pertinente nos manifiesta: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano; como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores” (p.154). El gobierno del presidente de la República, Lenin Moreno, durante el comienzo de la pandemia el 17 de marzo, ordenó las medidas de restricción, en las cuales se indicó que los empleadores y trabajadores deberán llegar a acuerdos de modalidades de trabajo y además enfatizó que “no habrá despidos” (El Universo, 2020). Sin embargo, esto no se ha cumplido y en poco tiempo se ha elevado las tasas de desempleo.

Por estas normativas constitucionales el Estado tiene el deber de garantizar el derecho al trabajo, y de las normas supremas antes relatadas, el gobierno del Presidente Lenin Moreno ha tenido aciertos y desaciertos pero en este apartado se puede mencionar su activa participación para llamar al dialogo social, se ha entregado pautas para flexibilizar la jornada de trabajo esto con el fin de cuidar la estabilidad laboral, y dando modelos para que este se mantenga a través de una flexibilidad en la jornada de trabajo.

La protección de la clase trabajadora es importante y así lo demuestran los instrumentos internacionales aún más vista desde lo nacional. Muchas empresas en la situación actual sean estas grandes o pequeñas, se encuentran afrontando la difícil situación de grandes pérdidas, esto debido a la paralización de las actividades, lo que conlleva amenazas para su buen desempeño y funcionamiento, en vista de esta situación los directivos han expuesto a millones de trabajadores al desempleo y con ello a la pérdida de ingresos familiares. Según la Organización Internacional del Trabajo (2020), puntualiza que: “las consecuencias para las actividades generadoras de ingresos son especialmente graves para aquellos trabajadores de la economía informal que carecen de protección” (párr. 2). Afectando directamente a los intereses de los trabajadores que buscan y estan sometidos

Mesías Elías Machado-Maliza; Katherine Solange Mainato-Angamarca; Albert Fabián Núñez-Vaca

a encaminar en nuevos modos de trabajo no tan acordes con la protección de sus derechos.

La pandemia decretada por la Organización Mundial de la Salud Covid-19 con fecha 11 de marzo de 2020, en la “mayoría de empresas lo interpretaron a su interés como caso fortuito o fuerza mayor ya que les impide operar con normalidad” (Rospigliosi, Rosensvald, & Maldonado, 2020). Con ello debido al tipo de actividades que ejecuten y, por ende, en nuestro país los empresarios con el fin de reducir costos han decidido desvincular a sus empleados bajo esta premisa, estos despidos pretenden dar tranquilidad a las organizaciones empresariales.

El área laboral y el turismo se han perdido en la cuarentena ocasionada por la pandemia. Y se “suman a los 26 millones de desocupados que ya existían en este territorio” (C.A. El Universo, 2020, pág. 1). La Organización Internacional del Trabajo en su informe segundo también menciona que los sectores más afectados tienen una elevada proporción de trabajadores en el empleo informal y de trabajadores con un acceso limitado a los servicios de salud y a la protección social. Esto se da mayoritariamente en los países de ingreso bajo y mediano ya que se encuentran en situaciones vulnerables, incluso los trabajadores corren un alto riesgo de caer en la pobreza y de tener mayores dificultades para recuperar sus medios de vida durante el periodo de recuperación. Esto en un marco político muy desequilibrado, en donde parecería que priman los intereses políticos de unos cuantos, que el bienestar de la población más necesitada.

Es claro que la pandemia ha generado grandes dificultades provocando sufrimiento a millones de personas por la preocupación de contagiarse y el de perder su trabajo, así lo manifiesta la Cumbre mundial de la OIT denominado el Covid-19 y el mundo. La Declaración del Centenario de la Organización para el Futuro del Trabajo (2019), señala que:

Reconoce que el mundo del trabajo se está transformando radicalmente, impulsado por las innovaciones tecnológicas, los cambios demográficos, el cambio climático y la globalización. Establece una hoja de ruta de las acciones

Mesías Elías Machado-Maliza; Katherine Solange Mainato-Angamarca; Albert Fabián Núñez-Vaca

que la Organización y sus mandantes tripartitos deberían llevar a cabo para configurar y encauzar estos cambios a través de un enfoque del futuro del trabajo”. (p. 3)

Las respuestas que proponen los gobernantes según este organismo deberían centrarse en ayudar al sector económico y la fuerza laboral que más lo necesita, los trabajadores y las empresas, a fin de salvaguardar los medios de subsistencia y “las empresas económicamente viables, en particular de los sectores más afectados y en los países en desarrollo, asegurando así las condiciones para una pronta recuperación con alto coeficiente de empleo una vez que la pandemia haya sido controlada” (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

La siguiente medida es la reducción emergente de la jornada de trabajo estipulado en el artículo 20, en razón de eventos justificados de fuerza mayor y caso fortuito, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo de 50%, debiendo la remuneración del trabajador no ser menor al 55% de la fijada previo a la reducción. Este acuerdo también podrá aplicarse por 1 año, renovable por el mismo periodo, por una sola ocasión. La reducción de la jornada de trabajo puede ser considerada inconstitucional debido a que existe una vulneración del principio de progresividad de derechos y la prohibición de regresividad que se encuentra estipulado en el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el artículo 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económico Sociales y Culturales que constituye un planteamiento fundamental en la defensa de los derechos laborales frente a los nuevos escenarios en los que se desenvuelve la relación del trabajo y los retos que se enfrenta el Derecho del Trabajo, en el cual no podría existir un retroceso en derechos sino más bien a futuro se deben ampliar o extender su protección y aplicación; la norma constitucional nos ampara a recibir una remuneración justa, para que cubra con las necesidades básicas de la persona y que se cancele en los plazos establecidos y dicho salario no pueda ser disminuido; no obstante con la disminución de las horas de trabajo y de la remuneración, el salario deja de ser digno puesto que ya no cubrirá las necesidades básicas del trabajador.

Mesías Elías Machado-Maliza; Katherine Solange Mainato-Angamarca; Albert Fabián Núñez-Vaca

En el artículo 1561 del Código Civil señala que “Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales”. En este caso un contrato de Trabajo no puede modificarse unilateralmente, y para tal efecto se necesita el consentimiento expreso del trabajador, el Gobierno no puede atribuirse competencias que no le corresponden y modificar los contratos de los trabajadores, se pretende aplicar el “iusvariandi” puesto que se alteran aspectos esenciales del contrato de trabajo, de manera que causa perjuicio material y moral al trabajador.

También se hablan de temas como el goce de vacaciones estipulado en el artículo 21, para el cual se dispone que, durante dos años siguientes a la publicación de esta ley en el Registro Oficial, el empleador podrá notificar al trabajador, de forma unilateral, con el cronograma de sus vacaciones; o, establecer la compensación de aquellos días de inasistencia al trabajo como vacaciones devengadas. Esta medida se podrá dar con el consentimiento del trabajador o sin él. En este caso se está vulnerando el derecho del trabajador por no ser con su consentimiento el cronograma de vacaciones o al establecer la compensación.

En el artículo 60 del Código de Trabajo, señala que, cuando por causas accidentales o imprevistas, por fuerza mayor u otro motivo ajeno a la voluntad de empleadores y trabajadores se interrumpiere el trabajo deben observarse las reglas las mismas que establecen que “el empleador tendrá derecho a recuperar el tiempo perdido aumentando hasta por 3 horas las jornadas de los días subsiguientes, sin estar obligado al pago del recargo, dicho aumento durará hasta que las horas de exceso sean iguales al periodo de interrupción, esta recuperación solo se podrá exigir a los trabajadores previa autorización del Inspector de Trabajo.

El seguro de desempleo que se encuentra estipulado en el artículo 22 de la Ley Humanitaria, es otra medida que pretende contribuir efectivamente en el mundo laboral ecuatoriano, los trabajadores en relación de dependencia, afiliados al IESS, que pasaren a ser desempleados en los meses de abril, mayo, junio y julio, tendrán derecho a acceder

Mesías Elías Machado-Maliza; Katherine Solange Mainato-Angamarca; Albert Fabián Núñez-Vaca

al seguro de desempleo, siempre que cumplan los requisitos expuestos en el Art. 23 de la Ley Humanitaria.

La última medida que será tomada a consideración tiene relación con la terminación del contrato de trabajo, esto es por caso fortuito o fuerza mayor. Interpretando al numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, que establece la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, podrá aplicarse cuando la empresa se encuentre ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador. Habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.

El Código Civil Ecuatoriano (2005) nos explica: “Se llama fuerza mayor o caso fortuito, el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público (Art. 30). Entonces, la Jurisprudencia de la Sala Civil y Mercantil de la Corte Nacional de Justicia, a través de la Resolución No.541-2009, “diferencia la fuerza mayor del caso fortuito, en que el primero, es una imposibilidad derivada del hombre mientras que el segundo es desencadenado por la naturaleza. Ambos producen efectos liberatorios para su exigencia, el hecho debe ser imprevisible e irresistible” (Sentencia N° 0541-2009, 2009). Por todo lo expuesto se pretende analizar el proceso de despido de un grupo de trabajadores de Ecuacéramica y la vulneración de sus derechos constitucionales.

METODOLOGÍA

La investigación se desarrolló desde la perspectiva cuantitativa, de tipo descriptiva y se complementó por un diseño documental-bibliográfico, (Parella-Stracuzzi & Martins-Pestana, 2012) permitiendo la recogida de información extraída de los diferentes textos jurídicos y medios periodísticos, abordando el método analítico enfocándose en el estudio de aspectos particulares, examinados en el análisis de contenido escrito, mediante lo analítico-sintético (Bernal-Torres, 2006). Constantemente es significativo ver el pasado

Mesías Elías Machado-Maliza; Katherine Solange Mainato-Angamarca; Albert Fabián Núñez-Vaca

para edificar el presente y no perder de vista el futuro. La ciencia es un cuerpo sistemático y estructurado, resulta provechoso localizar, conseguir y examinar estudios, antecedentes, libros entre otros (Gómez,2006). Se utilizó un muestro por conveniencia, de un grupo de trabajadores de la empresa Ecuacéramica, de la cual se obtuvo la opinión de los hechos acontecidos en dicha empresa, en relación al despido injustificado. Para verificar la situación antes mencionada se utilizó como herramienta a la encuesta virtual, tal es así que se seleccionó a tres abogados de libre ejercicio y tres extrabajadores de la empresa Ecuacéramica, observando criterios preestablecidos. Teniendo fuentes propias de investigación: Antonio Andrade Yambay, Supervisor de producción en hornos de la empresa Ecuacéramica y Edwin Stalin Aldas Cárdenas, Abogado defensor. Con el fin de conocer de primera mano la opinión que mantienen respecto a la crisis económica que vive el país, sus repercusiones en el ámbito laboral, además de las políticas impuestas por el Estado para combatir la epidemia y reactivar la economía luego de meses de paralización.

RESULTADOS

La Ecuacéramica, del grupo económico Eljuri, es una empresa del sector acabado para la construcción y cerámicas con oficinas y planta de producción en la ciudad de Riobamba, provincia de Chimborazo. Debido a la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), “la mencionada empresa despidió a trabajadores con más antigüedad de trabajo (...), entre 22 a 30 años de servicio y entrega a su desempeño laboral. La empresa se basa en el artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo vigente” (Redrobán, 2020).

El personal fue notificado a través de un mensaje mediante redes sociales, el mismo que se sustenta en la declaratoria de pandemia por la Organización Mundial de la Salud y en el Art. 169, en el que se refiere a las causas para la terminación del contrato individual, del Código de Trabajo. Según la fuente consultada no recibieron mensajes anteriores o algún tipo de aviso previo sobre tales decisiones, además se les menciona que las

Mesías Elías Machado-Maliza; Katherine Solange Mainato-Angamarca; Albert Fabián Núñez-Vaca

liquidaciones serán procesadas y acreditadas en sus cuentas personales, es así que él junto con otros trabajadores que fueron despedidos, se unieron para buscar asesoría, y ya con el panorama claro iniciaron con las acciones legales para defender y hacer respetar sus derechos laborales que están siendo vulnerados.

DISCUSIÓN

Las empresas por evadir pagos de liquidación han buscado alegar la figura de caso fortuito o fuerza mayor para los trabajadores que tengan más años de servicio sin cumplir los requisitos de la interpretación del artículo 169 numeral 6 del Código de Trabajo vigente, violentando así derechos Constitucionales en el ámbito laboral. En el caso presentado de “Ecuacerámica”, los trabajadores afectados interpusieron una Acción de Inconstitucionalidad en contra de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19, la cual deduce que se está vulnerando la norma constitucional, haciendo hincapié que los derechos son progresivos para todas las personas en todo ámbito, más aun en el tema laboral estos derechos son irrenunciables e intangibles, por ello la relación laboral entre trabajadores y empleadores será bilateral y directa, así respetando la norma suprema que prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico, no obstante el Ecuador se encuentra en un estado de Excepción calamidad pública en todo el territorio nacional por los casos de coronavirus confirmados y la declaratoria de pandemia de covid-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud, es decir nos encontramos ante una situación de carácter externa imprevisible e irresistible; nos enfocamos, en las medidas temporales extraordinarias del Derecho al Trabajo en la emergencia que ha sido el mantenimiento del empleo para evitar despidos, con esto, se pretende evitar impactos negativos que perjudiquen la estructura laboral, dado el carácter temporal de la emergencia sanitaria.

Cabe recalcar que “dentro del estado de emergencia, se habla de una pandemia, no de un caso fortuito o de fuerza mayor, entonces el accionar se puede considerar como un despido intempestivo”, ya que al no ser explícito el artículo 169 numeral 6 y mencionar a

Mesías Elías Machado-Maliza; Katherine Solange Mainato-Angamarca; Albert Fabián Núñez-Vaca

una pandemia como es el Covid-19, como un caso fortuito o de fuerza mayor deja abierto a interpretaciones como el hecho de considerarse un despido intempestivo por usar este argumento para procesar los despidos. Razón para que se solicite a las autoridades de control realicen las investigaciones del caso para verificar si bien la empresa podría acogerse a la terminación laboral por caso fortuito también es cierto que muchos empleadores podrían estar adoptando medidas en beneficio personal y aprovechándose de la crisis actual.

Por medio del diálogo se espera una apertura para la negociación además de contribuir a la economía de las partes y proteger a los trabajadores afectados con prestaciones extraordinarias de desempleo y a las empresas con exoneraciones en las cotizaciones sociales, a empresarios y trabajadores autónomos con prestaciones excepcionales por pérdida de actividad por la pandemia. La aplicación de estas medidas extraordinarias se ha condicionado al compromiso de las empresas de “salvaguardar el empleo” durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad económica.

CONCLUSIÓN

El Gobierno debe prestar apoyo inmediato a las personas más afectadas que no cuentan con un trabajo que sirva como sustento familiar, en momentos emergentes como el de la pandemia del Covid-19 debería constituirse dentro de la normativa vigente para evitar que se violente derechos constitucionales como es el derecho al trabajo y al buen vivir, en cuanto al tema de investigación aún se observan las consecuencias de la crisis económica que está dejando la pandemia ya que por evitar la propagación del virus todas las empresas paralizaron su producción, en virtud de aquello perdieron liquidez y ya no pueden cumplir con los pagos de sus trabajadores, tanto las empresas como los trabajadores pagan las consecuencias de esta crisis económica a nivel mundial ocasionada por la pandemia, por lo cual el gobierno central debía tener un fondo destinado para emergencias para este caso serviría como apoyo a las empresas y a los

Mesías Elías Machado-Maliza; Katherine Solange Mainato-Angamarca; Albert Fabián Núñez-Vaca

trabajadores por medio de un seguro de emergencia obligatorio el que hubiera cubierto el tiempo de paralización de las empresas.

Es preciso proponer iniciativas de apoyo a los trabajadores y las empresas formales para impedir que la crisis vuelva a sumirlos en la informalidad, para ello funcionaria muy bien destinar recursos públicos que permitan apoyar el empleo y los ingresos de los trabajadores. Siendo conveniente que la ayuda financiera y no financiera se suministre estratégicamente contribuyendo con las empresas a preservar y/o crear puestos de trabajo, así estaríamos tratando de disminuir el porcentaje de desempleo en nuestro país. Es esencial instaurar un clima de confianza y compañerismo mediante el diálogo social entre las partes involucradas para aplicar de manera efectiva las medidas destinadas a enfrentar el brote de Covid-19 y sus efectos. También el respeto de los mecanismos de diálogo social y sus debidos usos son una forma de instituir la resiliencia y el compromiso de los empleadores y de los trabajadores para la adopción de medidas adecuadas como es el acuerdo transaccional en materia laboral, para que el trabajador ni el empleador sean perjudicados, debido a que la situación que estamos atravesando con la pandemia afecta a toda la sociedad a nivel mundial la misma que no se puede prever o que previsto, no se pudo evitar.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Regional Autónoma de Los Andes; por motivar el desarrollo de la Investigación.

Mesías Elías Machado-Maliza; Katherine Solange Mainato-Angamarca; Albert Fabián Núñez-Vaca

REFERENCIAS CONSULTADAS

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>

Asamblea Nacional del Ecuador. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. [Organic Humanitarian Support Act]. Registro Oficial Suplemento 229 de 22-jun-2020

Asamblea Nacional de la República del Ecuador (2005). Código del Trabajo de la República del Ecuador. Quito, Ecuador. Registro Oficial de la República del Ecuador Número 167. 16 de diciembre de 2005. Última reforma 20 de abril de 2015.

Bernal-Torres, C. A. (2006). Metodología de la investigación. [Research methodology] Recuperado de <https://n9.cl/8txy>.

Congreso Nacional del Ecuador. (1970). Código Civil. Título preliminar. [Civil Code] Quito, Pichincha, Ecuador: Registro Oficial No. 104

Corte Interamericana de Derechos Humanos. [Inter-American Court of Human Rights] (02 de 02 de 2001). Caso Baena y otro. Vs. Panamá. San José, Costa Rica.

El Universo. (25 de 06 de 2020). Ecuador registra en cuatro meses casi la mitad del desempleo que se generó entre 2014 y 2019. *Diario El Universo* .

Gómez, M. (2006). Introducción a la metodología de la investigación científica. [Introduction to the methodology of scientific research]. Recuperado de: <https://n9.cl/bm0s>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2019). Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo, OIT, 2019. [ILO Centennial Declaration for the Future of Work, ILO, 2019] Conferencia Internacional del Trabajo (pág. 3). Ginebra: Observatorio de Noticias de la Red Universidad-Empresa ALCUE.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (7 de abril de 2020). El COVID-19 y el mundo del trabajo. [COVID-19 and the world of work]. Recuperado el 06 de agosto de 2020, de Observatorio de la Organización Internacional del Trabajo: <https://n9.cl/5vylz>

Mesías Elías Machado-Maliza; Katherine Solange Mainato-Angamarca; Albert Fabián Núñez-Vaca

Parella Stracuzzi, S. & Martins Pestana, F. (2012). Metodología de la investigación cuantitativa. [Quantitative research methodology]. Fondo editorial de la Universidad Pedagógica Libertador. Caracas, Venezuela.

Redrobán, D. (01 de 04 de 2020). Hasta para despedir a trabajadores utilizaron el WhatsApp, caso Ecuacerámica. Diario Los Andes p. 3. Recuperado de: <https://n9.cl/fbg4c>

Rospigliosi-Varsi, E., Rosenvald, N. & Torres-Maldonado, M. (2020) La pandemia de la covid-19, la fuerza mayor y la alteración de las circunstancias en materia contractual. [The covid-19 pandemic, force majeure and disruption of contractual circumstances]. *Acta Bioethica*. 26(1),29-31. Recuperado de: <https://n9.cl/vwll>

©2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).