



**Efectos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su incidencia en la ética
contable salarial**

Hamilton Alberto De la A Orrala

Universidad Estatal Península de Santa Elena

Facultad Ciencias Administrativas
Carrera de Contabilidad y Auditoría
Unidad de Integración Curricular II
Tutor: Gladys María Vélez García

Marzo 2021





Resumen

La ética salarial busca encontrar el equilibrio entre el salario justo y la retribución que ofrecen las empresas de los sectores laborales en la búsqueda de lograr suplir en su totalidad las necesidades abarcadas por el reducido salario básico a partir de la aplicación de las leyes y decretos, las cuales generan controversias ante su inminente implementación en contexto salarial debido a la pandemia del virus del COVID-19, para ello es imperativo analizar los vacíos legales que se contemplan en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, tomando como base normas jerárquicamente superiores que dejarían sin validez la misma. Con la intención de subsanar el contexto planteado, como resultado de la interpretación la ley en estudio, es netamente inconstitucional, según los preceptos de la Carta Magna, la implementación de optar la fuerza mayor y potestad del empleador, no logra suplir los derechos de las retribuciones en épocas de pandemia.

Palabras clave: Ley de Apoyo Humanitario, Salario, Constitución

De la A Orrala Hamilton Alberto

Vélez García Gladys María

UP



Efectos de la Ley de Apoyo Humanitario y su incidencia en la ética contable salarial

Las prácticas contables de la actualidad han ido modificando y evolucionado el diario vivir de las personas, a tal punto que la ciencia contable se acoge a leyes que involucran directamente la sostenibilidad e integridad de las plazas de trabajo y por ende los ingresos que estos destinan a sus familias, adicional a eso, y si no acogen las leyes cambiantes estipuladas por el Estado, estos mismos se destinan engrosar el ya abultado número de desempleados del Ecuador.

Con base en el precepto, este trabajo aborda las salvedades que presenta la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el contexto contable salarial que fue aplicado en la pandemia acaecida por el COVID – 19, la que se vio involucrada en controversias las cuales dejan sin validez a la norma Constitucional del Ecuador en su artículo 328 y el Código de trabajo en su artículo 385 respectivamente.

En virtud de lo citado con anterioridad, el estudio busca demostrar porque la Ley de Apoyo Humanitario expresa vacíos en el marco contable en torno a las normas jerárquicamente superiores en el contexto salarial, por lo que el trabajo busca responder la pregunta de investigación ¿De qué manera incide la Ley de Apoyo Humanitario en el marco contable salarial? Por lo tanto, el objetivo es analizar los efectos de la Ley de Apoyo Humanitario y su incidencia en la ética contable salarial mediante el estudio de los vacíos legales en las normas superiores establecidas.

Para el cumplimiento de este objetivo este trabajo se ha estructurado en tres bloques. El primero hace referencia a la relevancia que tiene la supremacía de la norma en el Ecuador y las normas que hacen alusión a las políticas salariales del Estado. Seguido al trasfondo que incurre la inobservancia de la norma en el marco del derecho salarial en estado de excepción y finalmente se concluye con las controversias a las que se ha llegado tras la aplicación de esta ley.



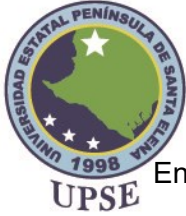
Etica contable salarial arraigada a la supremacía de la norma

Para poder sustentar los aspectos contables salariales en Ecuador, es imperativo realizar una conceptualización basada en la supremacía de la norma de manera jerárquica. De acuerdo con Zuta (2019) la retribución por el trabajo realizado es la obligación elemental del empleador en el contrato de trabajo (p. 66).

Si bien es cierto, Zuta expresa aspectos necesarios y evidentes para ciertas sociedades con respecto a una asociación laboral en la cual se beneficia empleado y empleador en el contexto de contraprestación, sin embargo, dicha contraprestación muchas veces no se ejecuta conforme a las leyes establecidas, en ocasiones los involucrados no son los que tergiversan la interpretación de la ley, más bien la ley se presta a vacíos de difícil ejecución.

Tomando como antecedentes las consideraciones descritas a inicios de esta sección y enmarcando la jurisdicción local ecuatoriana, según Cabezas (2020) la reducción de la jornada fue instrumentada en un periodo de emergencia en el que un evento de fuerza mayor impidió que más del 70% de las actividades económicas se desarrollen con normalidad [...] el Ministerio del Trabajo quien ha autorizado adoptar esta medida de manera unilateral, por lo que inclusive existiría un eximente de responsabilidad, pues ha sido el acto normativo de una autoridad el que ha ocasionado la aplicación de la reducción de la jornada (p.183).

La nueva normalidad cambió el orden natural de las cosas en términos económicos, sociales y laborales, esto hace referencia a la obligatoriedad a la que las empresas y empleados se ven sujetos a gran escala por decisiones superiores, tales como: reducción de la jornada laboral, adoptar indistintamente la reducción del salario establecido por la ley en un margen aún menor de lo que las normas jerárquicamente superiores especifican.



En otra jurisdicción, según Moraru (2020) desde acontecimientos en años anteriores, las relaciones laborales ya se encontraban maltrechas, sin embargo, para 2020 al hablar fundamentalmente de una crisis sanitaria ha revelado la importancia del derecho a la salud y a la asistencia sanitaria y el debilitamiento sufrido por la sanidad pública a raíz de las políticas de austeridad (p. 7).

Es de conocimiento común que una de las principales preocupaciones para los países, no necesariamente se encuentran presupuestadas porque se presentan como una amenaza aislada, dichas preocupaciones son gestionar y garantizar la seguridad sanitaria a tal punto que la solidaridad en épocas de pandemia se vuelve una especie de austeridad obligada por parte de los empleados tanto públicos como privados, de esta manera, se llega a socavar gran parte de la sostenibilidad económico-laboral.

El artículo 328, capítulo sexto de la sección primera de la Constitución del Ecuador especifica que la remuneración será justa, con un salario digno que cubra al menos las necesidades básicas [...] será inembargable, salvo el pago de pensiones por alimentos.

En efecto la Carta Magna ecuatoriana señala la especificidad de inembargabilidad de las remuneraciones de los empleados, en este aspecto, muchas veces el salario básico no cubre el costo de la canasta básica, el cual es el objetivo que busca todo Estado ante la petición de la sociedad en búsqueda de la equidad salarial con base al costo de la vida el cual se encarece con la apreciación de los factores que lo componen.

Con base en lo descrito, el Código de Trabajo (2005) expresa en el art. 385, que el monto de la indemnización podrá ser reducido prudencialmente por el juez cuando se llegare a comprobar plenamente que las condiciones económicas del empleador no le permiten cubrir la indemnización legal a que estuviere obligado. La disminución no podrá ser en caso alguno mayor del treinta por ciento, sin perjuicio de lo dispuesto al alcance de un accidente de trabajo ocasional.



Si nos situamos en años anteriores donde no existían factores externos que involucren la seguridad sanitaria y se propongan espacios de tiempo en los cuales las competencias de las leyes son relativamente vulnerables o volátiles, donde adquieren una mayor presencia las interpretaciones de las normativas que benefician a ciertos sectores sociales, el sector laboral y los sueldos son uno de los más golpeados gracias a la aplicabilidad de los beneficios ajenos en las empresas públicas o privadas. Al igual que estas premisas, pactadas con mucha anterioridad, implican una característica de respeto a lo que estipula el art. 425 de la Constitución del orden jerárquico de la norma y es donde se sitúa la “obligatoriedad” de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada de COVID-19.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada de COVID-19

En primera instancia tras los posibles acontecimientos que se avizoraban para los primeros meses de 2020 por la pandemia acaecida por el virus del COVID-19, la Asamblea Nacional con el objetivo de mitigar una posible crisis sanitaria suscribe mediante registro oficial No. 229 el 22 de junio de 2020 entra en vigor la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada de COVID-19.

En adición a esta ley antes de su registro oficial, veía implícita la volatilidad de los salarios que expresa con mucha antelación, pero a su vez, esta se veía en cierta medida controlada por la participación de los entes rectores en materia de lo laboral y de manera individual por los participantes en los contratos prestacionales, lo cual otorgaba cierto nivel de seguridad al momento de su celebración, en plano general, desde lo micro a lo macro se llegaba a solventar las necesidades acordes a la contraprestación.

Según Cabezas (2020) un sistema normativo que opera en un sector de tal sensibilidad frente a la volatilidad económica como el laboral debe ser, por excelencia,



flexible, para adaptarse a los cambios y precaver el mal mayor: la pérdida de empleos y de ingresos permanente de los trabajadores (pp. 178-179).

La relación entre las leyes y la interpretación por parte de los sistemas laborales debe ir enfocada a evitar la pérdida de los empleos o los ingresos a los cuales se debe cada familia para sustentar el costo de la vida. Si bien es cierto, la flexibilidad a la que hace referencia Cabezas, en el peor de los casos acusa a la sesgada imparcialidad de la Ley de Apoyo Humanitario gracias a los vacíos que recaen en el Acuerdo Ministerial N.º 2020-077 (2020).

Dicho acuerdo establece con énfasis en la Ley previamente mencionada en su art. 3 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.

Con acentuación en lo descrito con anterioridad, y siguiendo la jerarquía de la norma que ha tenido énfasis en la primera parte de este trabajo, la Constitución como Carta Magna establece las prioridades a las que se debe el empleo y el salario, al igual que el Código del Trabajo declara la relación que debe seguir el Ministerio de la rama, el empleado y empleador, queda desligada la aparición de la Ley en análisis por encontrar ciertas inconsistencias al momento de su implementación en la práctica laboral, debido a que en el mismo reglamento hay artículos que se contradicen con la separación de una línea.

Adicionalmente, Cabezas (2020) advierte que la norma presenta una limitación para la negociación salarial: el respeto al salario básico unificado para una jornada completa o de su proporcional para una reducción. No significa que exista una prohibición de pagar menos que el salario básico, sino que, vistas las horas efectivas de trabajo, nadie podrá ganar menos que el proporcional (p. 181).



Sin embargo, la proporcionalidad del sueldo no siempre está justificado o sustentado en los reglamentos, para este contexto, la reducción según mencionado artículo 385 del Código de Trabajo [...] la disminución no podrá ser en caso alguno mayor del treinta por ciento [...], contemplado en el total del sueldo básico. Cabe recalcar que la Ley de Apoyo Humanitario incita a la libertad o potestad del empleador a dicha reducción y acusa una reducción de hasta el 50% de las horas laboradas y en proporción el salario básico, obviando lo estipulado en el Código de Trabajo.

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario y su aplicación en épocas de pandemia

Luego de una disyuntiva marcada con las acciones estatales de octubre de 2019, a finales del año se avecinaba una tentativa estabilidad económica, muy aparte de los acuerdos establecidos entre Ecuador y el Fondo Monetario Internacional.

Un par de meses después, ante un bombardeo de noticias por parte de la mayoría de medios internacionales y locales, en el cual estalla la alarma de pandemia, el 15 de marzo entra en vigencia el acuerdo ministerial Nro. MDT-2020-077 donde expedían las directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria, seguido, el 16 de marzo de 2020 por parte del presidente Lenin Moreno se declara el estado de excepción en todo el territorio ecuatoriano con la misión de contener el contagio masivo del COVID-19.

Adicional a esto y para completar una serie de medidas emergentes y de suma urgencia, entra en vigor el 22 de junio de 2020 la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19, el cual en su artículo 1 establecer medidas de apoyo humanitario, necesarias para enfrentar las consecuencias derivadas del virus previamente descrito, de este modo tratar de fomentar la reactivación económica y productiva en el Ecuador.



Situando en perspectiva lo mencionado con antelación, existe una enmarcada contradicción por parte de las leyes jerárquicamente superiores, en contexto de una aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, el país se encontraba en una situación exacerbada por parte de las leyes que imponían los entes rectores en materia económica y laboral, afectaba indirectamente los ingresos propios de la contraprestación entre empleado y empleador.

Ultima Yépez (2020) que el Gobierno Nacional tratando de solventar el problema laboral a través de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario implemento algunas medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo en el Ecuador, medidas que no han sido efectivas, ya que muchas de ellas traen consigo afectaciones jurídicas a los derechos laborales sobre todo de los trabajadores como es el caso por ejemplo de la reducción de la remuneración y la reducción de la jornada de trabajo (p.26).

Si bien en los apartados anteriores se habla de la Constitución del Ecuador y el Código de Trabajo como base para no la vulnerabilidad de las normativas, el respeto a la jerarquía de la misma, el saber de un principio de constitucionalidad hace que la Ley de Apoyo Humanitario vulnere en su totalidad los derechos laborales que tiene implícito el derecho a una remuneración digna, la cual se ha visto vejada ante una reducción que implicó la violación de muchos derechos prescritos en la Carta Maga.

Pero para dejar sentadas situaciones que atañen de manera directa a la aplicabilidad de la norma, existieron aspectos sesgados, que si bien es cierto en lo legal no involucraban el rubro de los sueldos en las empresas, a pesar de que los incisos de la Ley de Apoyo Humanitario de manera explícita protegían los intereses de los empleados con la intención de salvaguardar los recursos limitados que a inicios de año ya se denotaban abruptos, en específico ingresos por contratos que involucraban ejercer fuerza física y su incapacidad por la prohibición de adaptarse a las medidas de sanitización.



UPSE Tratamientos a los intereses por cuotas en la sistematización bancaria segregándose a alícuotas o su respectiva reprogramación, reducción a las pensiones escolares que, si bien es cierto, aplicaba a una nueva forma educación que se expresaba intransigente a los objetivos de instituciones académicas, suspensión de desahucios por arrendamientos en materia de inquilinato, prohibición de la suspensión de las pólizas de salud y extensión de cobertura y pago de seguridad social, y el imperativo y cuestionado cese por fuerza mayor de las actividades laborales, son parte de los beneficios y contradicciones que contiene esta ley.

Los acuerdos enmarcados en la Ley de Apoyo Humanitario descritos en el párrafo anterior, si bien es cierto, y a primera vista favorecen los intereses de los empleados, pero en la práctica, no necesariamente se cumplía en su totalidad. Ante las insistentes protestas ante la aplicación de esta Ley para la BBC (2020) el Frente Unitario de Trabajadores, una de las centrales sindicales más grandes del país, denunció que parte de la Ley de Apoyo Humanitario representa un “retroceso en los derechos laborales”, expresando que “si el coronavirus no nos mata, el gobierno lo hará”.

La gestionada reducción del salario básico por medio del art. 20 de la Ley de Apoyo Humanitario veía implícito ciertos factores que tradicionalmente forman parte de la sociedad, como el pago de pensiones alimenticias. Generalmente estas se entregaban previo cálculo de los ingresos del alimentante para la protección de los niños, niñas y adolescentes, los cuales forman parte del grupo de atención prioritaria (Alarcón, 2020, p.10). Dicho ingreso se ven mermados a causa de la capacidad económica de las personas sujetas a la rebaja de los mismos gracias a las acciones de la aplicación de la ley procedente de la pandemia de COVID-19.

La coalición entre grupos vulnerables de la sociedad y las empresas que se rigen a la obligación de contratar un porcentaje de estos, mismos que ha sido una constante de



discusión a lo largo de los años, hasta volverse un derecho constitucional. Sin embargo, la pandemia asoló a la totalidad de la población económicamente activa, incurriendo una vez más, en la separación o exclusión de las empresas de las personas de sectores vulnerables, valiéndose de decisiones interpretativas de la Ley de Apoyo Humanitario, instancias políticas y económicas, a lo cual Valle (2020), indica que “la mayor vulnerabilidad de las personas con discapacidad en tiempos de crisis, no se ve respaldada por una asistencia verdaderamente inclusiva” (p. 103).

La ecuación del Gobierno Central se basaba en una lógica inconstitucional y ante todo anti laboral, evitar que las empresas, tanto públicas como privadas, cesen de sus funciones a los empleados reduciendo los ingresos de cada uno. No obstante, en la práctica, dando énfasis al título de la ley en estudio, optar por el lado humanitario de las empresas, queda sin efecto económico ante la interrogante ¿Cómo seguir otorgando el salario básico reducido sin que exista garantías de seguridad productiva?

Efectos de la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario en el rubro sueldos en Ecuador

Entrando en contexto de salarios, la controversia de la Ley de Apoyo Humanitario radica en la posibilidad de aplicar la denominada “potestad del empleador” con base a la “fuerza mayor” a la reducción de la jornada laboral, reducción de sueldos y finiquito de la relación contractual, para tener una conceptualización correcta de este previo a la interpretación de la Ley, según el Código Civil (2005) en su art. 30, establece “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, etc.”

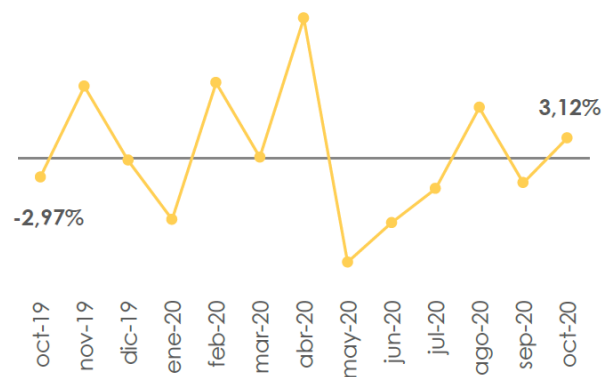
El Código de trabajo en su art. 169 numera las causas por las cuales se puede dar por terminado un contrato de trabajo, y en el inciso 6, acusa a razón de Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión,

plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar. Esto contrasta con la Ley de Apoyo Humanitario en su art. 20, sobre la reducción emergente de la jornada de trabajo “por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificados, [...]”, con base a este presente, el empleador podrá reducir tanto la jornada laboral como la remuneración básica justificándose en este artículo.

Los eventos suscitados post implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, hacen en cierta medida incoherente e inconstitucional la justificación de la reducción de las plazas de trabajo o al contrario, dejar a potestad del empleador poder recortar las horas laboradas por debajo de lo establecido en la ley, de igual manera la reducción de las remuneraciones que según se tipifica no pueden reducirse más de treinta por ciento, a lo que la Ley de Apoyo humanitario pretende dejar por debajo de un cuarenta y cinco por ciento.

Gráfico 1

Evolución de la variación mensual del índice de remuneraciones



Nota: Sistema de indicadores de la producción (SIPRO)

Con base en el gráfico anterior, y situándose en contexto de pandemia, para la presentación e implementación de las leyes para salvaguardar la calidad de vida durante el estado de emergencia, hubo un punto muy bajo respecto a la evolución de la variación



mensual de los índices de remuneraciones. Tanto los decretos interpretativos, como la pandemia a raíz del COVID-19, fueron los gestores de la incertidumbre de la gestión administrativa de cada empresa y de las remuneraciones de cada empleado como rubro importante para la subsistencia.

Jaramillo y Vázquez (2021) aseveran que se entiende que al darse una reducción de la jornada laboral existiría una productividad del trabajo inferior a la acostumbrada, lo que conllevaría una afectación económica al ingreso de cada empresa pública o privada, así como personas naturales en su calidad de empleadores (p. 695).

Dada las circunstancias que establece la ley en estudio, y con base al párrafo anterior advierten sobre el delicado punto de equilibrio entre productividad y la jornada laboral, haciendo referencia a las intrincadas reformas que postula la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, si en efecto hay una reducción de la jornada laboral, el común denominador al final de la ecuación es evidentemente una reducción de los ingresos para las empresas tanto públicas como privadas, es decir afectación salarial para los empleados en cualquier rama o sector de lo productivo.

Con relación a lo expuesto previamente, se concluye que la Ley de Apoyo Humanitario es una ley meramente interpretativa, lo cual por parte de los entes rectores es una violación indirecta a los derechos salariales, debido a que deja mermadas leyes superiores a cuyos estatutos debe su accionar, la aplicación de esta con relación al rubro de los sueldos, violenta los derechos vertidos en la Carta Magna constitucional y Acuerdos internacionales.

La reducción del salario básico justificada por causa de fuerza mayor y potestad de la autoridad máxima de las empresas, es un acto inconstitucional afectando a cada uno de los sectores de lo laboral, e indirectamente a los segregados elementos a los cuales debe la necesidad de la percepción del salario básico, cuyo monto reducido no logra solventar la



totalidad de las obligaciones que nacen con mayor intensidad por la pandemia provocada por el virus del COVID-19.

Referencias

- Acuerdo Ministerial MDT 2020-077. (15 de Marzo de 2020). Ministerio de Trabajo. Ministerio de Trabajo Directrices para la aplicación de la reducción, modificación o suspensión emergente de la jornada laboral durante la declaratoria de emergencia sanitaria:
<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202-077.pdf>
- Alarcón, K. (2020). Análisis jurídico de la capacidad económica del alimentante en el juicio de incidente de la rebaja de pensión alimenticia del cantón Tulcán frente a la pandemia COVID-19 [Trabajo de titulación, Universidad de los Andes]. Repositorio Institucional UNIANDES <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/11433>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (20 de Octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro Oficial 449:
<https://biblioteca.defensoria.gob.ec/bitstream/37000/2726/1/Constituci%c3%b3n%20de%20la%20Rep%c3%bablica%20del%20Ecuador.pdf>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (22 de Junio de 2020) Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19. Registro Oficial Suplemento 229 https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- BBC. (26 de Mayo de 2020). Coronavirus en Ecuador: las multitudinarias protestas por las drásticas medidas económicas y recortes de Lenín Moreno. Consultado el 18 de enero de 2021: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-52814371>
- Cabezas-Albán, V. (2020). El COVID-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*, 26(1), 177-193.
<http://dx.doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>



Congreso Nacional del Ecuador. (10 de Mayo de 2005). Código Civil. Registro Oficial 10

Comisión de Legislación y Codificación:

<https://www.wipo.int/edocs/lexdocs/laws/es/ec/ec055es.pdf>

Congreso Nacional. (16 de Diciembre de 2005). Código de Trabajo. Registro Oficial 167

Ministerio de Trabajo: [http://www.trabajo.gob.ec/wp-](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

[content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf](http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

Delgado Jurado, G. (2020). Análisis de la Ley de Apoyo Humanitario para enfrentar la crisis

de la pandemia del Covid-19 dirigido al empleo. [Trabajo de titulación, Universidad

Tecnológica Israel] Repositorio Institucional UISRAEL

<http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/2691>.

Henríquez-Osorio, M. (2020). Análisis del Artículo 20 de la Ley de Apoyo Humanitario para

Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19 frente al ART. 328 de la

Constitución de la Republica del Ecuador[Trabajo de Titulación, Universidad de

Guayaquil]. Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil

<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50827>.

Jaramillo-Macancela, L., & Vázquez-Martínez, D. (2021). La inconstitucionalidad del artículo

19 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis derivada por el

COVID-19. Polo del Conocimiento, 54(6) 684-711 <http://10.23857/pc.v6i1.2132>.

Moraru, G. (2020). La transformación de las relaciones de trabajo en la emergencia sanitaria

del COVID-19. IUSLabor, 3(1) 5-18

<https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor/article/view/374248>

Valle Escolano, R. (2020). La protección de los derechos de las personas con discapacidad

en situaciones de crisis: la emergencia sanitaria del COVID-19 en España. Revista

Española de Discapacidad, 8(2) 85-106. <https://doi.org/10.5569/2340-5104.08.02.04>



Yépez, N. (2020). Las afectaciones jurídicas al derecho laboral con la Aplicación de la Ley

Orgánica de Apoyo Humanitario en la ciudad de Guaranda 2020. [Trabajo de titulación, Universidad Estatal de Bolívar] Repositorio Digital UEB

<http://dspace.ueb.edu.ec/handle/123456789/3640>.

Zuta, K. (2019). Derecho a la igualdad y remuneración equitativa. Themis Revista de

Derecho, 75(1) 66-74 <http://10.18800/themis.201901.005>.

