

Revisión sistemática del derecho laboral en Ecuador: Análisis de contratos, vulneraciones y legislación actual

systematic review of labor law in Ecuador: Analysis of contracts, violations and current legislation

<https://doi.org/10.5281/zenodo.12971737>

AUTOR:

Miguel Angel Lombeida Aguilar ¹

Universidad Estatal de Bolívar

<https://orcid.org/0009-0003-1525-9015>

milombeida@ueb.edu.ec

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: milombeida@ueb.edu.ec

Fecha de aceptación: 15 / 01 / 2024

Fecha de publicación: 12 / 03 / 2024

RESUMEN

La investigación examinó las reformas laborales en Ecuador, su impacto en la protección de los derechos laborales, la estabilidad y seguridad de los trabajadores, y las principales vulneraciones de derechos laborales, utilizando la metodología de revisión sistemática de literatura de Kitchenham. Se analizaron estudios relevantes publicados entre 2019 y 2023 con el objetivo de evaluar las políticas laborales en Ecuador. Entre los principales hallazgos se identificaron que las normativas neoliberales implementadas para flexibilizar el mercado laboral erosionan los derechos laborales establecidos en la Constitución de Ecuador. Además, se identificaron problemas persistentes en la aplicación de normas de seguridad y salud laboral, así como en la promoción de la equidad de género y la no discriminación en el lugar de trabajo. A pesar de los esfuerzos legislativos para mejorar las condiciones laborales, la implementación efectiva de estas reformas sigue siendo un desafío significativo. El estudio resalta la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales para promover una cultura de cumplimiento de las normativas laborales y diseñar políticas públicas inclusivas que



consideren las necesidades de todos los trabajadores, especialmente de los más vulnerables.

Este enfoque es crucial para garantizar que las reformas laborales no solo se promulguen, sino que también se apliquen de manera efectiva, mejorando así el entorno laboral y protegiendo los derechos de todos los trabajadores en Ecuador.

Palabras clave: *Derecho laboral, Reformas laborales, Contratos laborales, Protección de derechos laborales.*

ABSTRACT

The research examined labor reforms in Ecuador, their impact on labor rights protection, worker stability and security, and the main labor rights violations, using Kitchenham's systematic literature review methodology. Relevant studies published between 2019 and 2023 were analyzed with the objective of evaluating labor policies in Ecuador. Among the main findings, it was identified that neoliberal regulations implemented to make the labor market more flexible erode labor rights established in Ecuador's Constitution. In addition, persistent problems were identified in the application of occupational health and safety standards, as well as in the promotion of gender equity and non-discrimination in the workplace. Despite legislative efforts to improve labor conditions, effective implementation of these reforms remains a significant challenge. The study highlights the need to strengthen institutional capacities to promote a culture of compliance with labor regulations and to design inclusive public policies that consider the needs of all workers, especially the most vulnerable. This approach is crucial to ensure that labor reforms are not only enacted, but also effectively implemented, thus improving the labor environment and protecting the rights of all workers in Ecuador.

Keywords: *Labor law, Labor reforms, Labor contracts, Protection of labor rights.*

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral al ser una rama del derecho regula las relaciones entre empleadores y empleados, garantizando la protección de los derechos de los trabajadores y promoviendo condiciones laborales justas (Toapanta, 2020). A nivel mundial, el derecho laboral evolucionó significativamente desde la Revolución Industrial, cuando las condiciones de



trabajo eran precarias y la explotación laboral era común, hasta tener Códigos de trabajo en cada región o país, con el fin de precautelar la dignidad de empleados y empleadores. Con el tiempo, los movimientos sindicales y las reformas legislativas han contribuido a mejorar las condiciones laborales, estableciendo normas mínimas de seguridad, salario y jornada laboral (Quiñonez et al., 2021; Toro Toro et al., 2020).

En América Latina, el derecho laboral tiene su propio camino de desarrollo, tiene influencia tanto de movimientos sociales como de políticas económicas de la región. Durante gran parte del siglo XX, muchos países latinoamericanos implementaron leyes laborales progresistas, destinadas a proteger a los trabajadores y promover la justicia social. Sin embargo, las crisis económicas y las reformas neoliberales de las décadas de 1980 y 1990 llevaron a la flexibilización de estas leyes en varios países, con el objetivo de atraer inversión extranjera y fomentar la competitividad (Guaman Hernandez & Stoessel, 2022).

En Ecuador, el derecho laboral ha experimentado numerosas transformaciones en los últimos años, con reformas significativas destinadas a mejorar las condiciones laborales y fortalecer la protección de los trabajadores. Por tanto, este estudio se basa en una revisión sistemática de la legislación laboral ecuatoriana, enfocándose en contratos laborales, vulneraciones y la protección de los derechos laborales bajo el marco legal actual.

Las reformas recientes en el Código del Trabajo han introducido cambios significativos, orientados a fortalecer la equidad de género y la no discriminación, regular los contratos a término fijo y establecer condiciones claras para la terminación justificada de los contratos laborales (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018). Sin embargo, persisten desafíos en la aplicación efectiva de estas leyes, especialmente en lo que respecta a la protección contra despidos arbitrarios y la discriminación en el lugar de trabajo.

La implementación de políticas de prevención y seguridad laboral ha sido un reto constante en Ecuador. Estudios han demostrado que, a pesar de la existencia de un marco legal, la falta de conocimiento y cumplimiento de las normas sigue siendo un problema en ambos sectores,

público y privado (Toro Toro et al., 2020). Además, la falta de un registro adecuado de accidentes laborales oculta la verdadera magnitud del problema, situando a Ecuador en una posición desfavorable en comparación con otros países de la región (Quiñonez et al., 2021).

En este contexto, la administración de riesgos laborales en Ecuador es una prioridad para mejorar las condiciones de trabajo y reducir la incidencia de accidentes y enfermedades laborales. Según (Ampuero et al., 2018) un buen ambiente laboral es esencial para minimizar los riesgos y asegurar la salud y bienestar de los trabajadores. En el contexto ecuatoriano, la normativa en seguridad y salud ocupacional busca prevenir accidentes y enfermedades profesionales, destacando la importancia de la implementación de sistemas de gestión en las empresas (Coronel Casanova et al., 2022).

La protección de los derechos laborales en Ecuador también se enfrenta a desafíos en términos de equidad y justicia social. La informalidad laboral y la subcontratación son problemas persistentes que debilitan la aplicación de las leyes laborales y dejan a muchos trabajadores sin protección adecuada (Carrión León et al., 2022). Aunque las reformas laborales han intentado abordar estos problemas mediante la introducción de medidas que promuevan la formalización del empleo y mejoren las condiciones de trabajo; entre estas medidas, están: la flexibilización laboral, contratos alternativos, licencias y beneficios, trabajo suplementario y promoción de la formalización laboral, parecen ser infructuosas.

Por lo tanto, las reformas al introducir contratos alternativos fomentan el emprendimiento y la contratación de más trabajadores. Por ejemplo, se ha propuesto la opción de tener contratos a plazo fijo que pueden durar hasta cuatro años. Si estos contratos se extienden más allá de este período, automáticamente se convierten en indefinidos. Esta medida pretende proporcionar estabilidad laboral y reducir el miedo de los emprendedores a contratar personal (Naciones Unidas, 2021).

Otra área de reforma incluye la mejora de las licencias de maternidad y lactancia, permitiendo a las madres elegir la opción que mejor se adapte a sus necesidades. Además, se ha ampliado la licencia para padres, lo que contribuye a un entorno laboral más equitativo y amigable para las familias (Sols Chipana, 2020). Las reformas aseguran que no habrá límites en las



utilidades de los empleados y se plantean cambios en las jubilaciones para las nuevas contrataciones, buscando un sistema más flexible.

Adicionalmente, se estableció que la jornada laboral no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales. El trabajo suplementario debe ajustarse a los máximos establecidos por el Código de Trabajo, para que los trabajadores no sean sometidos a jornadas excesivas sin una remuneración justa (Toapanta, 2020), medida crucial para proteger la salud y bienestar de los trabajadores, promoviendo un equilibrio entre vida laboral y personal.

En este sentido, otro aspecto a destacar es la prohibición de discriminación por razones de género, orientación sexual, identidad de género, estado de salud, discapacidad, edad, etnia, y religión (Toapanta Jiménez et al., 2022). Esta medida busca erradicar la discriminación en el ámbito laboral y garantizar igualdad de oportunidades para todos los trabajadores (Jaramillo Vargas & Villalva Fonseca, 2022). La nueva normativa aplica tanto en el acceso a empleos como en la formación profesional y la promoción en el trabajo.

Estas reformas representan un esfuerzo significativo por parte del gobierno ecuatoriano para modernizar el mercado laboral, mejorar las condiciones de trabajo y asegurar la protección de los derechos laborales (Ramírez Gallegos & Vizuete, 2021). No obstante, su implementación efectiva sigue siendo un desafío que requiere una coordinación adecuada entre las instituciones y una supervisión constante para asegurar su cumplimiento.

Esta revisión sistemática buscó analizar el impacto de las reformas laborales en la práctica diaria y la protección de los derechos laborales en Ecuador, buscó proporcionar una comprensión integral del estado actual del derecho laboral en Ecuador y ofrecer recomendaciones para mejorar la efectividad de las leyes laborales y la protección de los trabajadores. Al abordar los contratos laborales, las vulneraciones y la legislación actual, este estudio proporciona una visión comprensiva del derecho laboral en Ecuador y su evolución en respuesta a los desafíos contemporáneos.

Para llevar a cabo esta revisión, se ha utilizado una metodología de análisis documental y revisión bibliográfica exhaustiva. Se han consultado bases de datos académicas y



documentos oficiales para recopilar información sobre las reformas laborales y su impacto en la práctica laboral en Ecuador. Los resultados de este análisis destacan tanto los avances como las limitaciones en la implementación de las leyes laborales, lo que genera una perspectiva crítica sobre la eficacia de las políticas actuales y las áreas que requieren atención futura.

METODOLOGÍA

La revisión de literatura propuesta en esta investigación sigue la metodología de Kitchenham, (2007) y las tres fases de la revisión sistemática de literatura propuestas en esta metodología son: planificación de la búsqueda, realización de la búsqueda y presentación del informe de revisión. Es decir, una vez recopilados los estudios relevantes, se procede a analizar, sintetizar y presentar los hallazgos de manera coherente y estructurada.

Siguiendo este proceso, se han identificado las preguntas de investigación, la definición de las fuentes y las estrategias de búsqueda, y la aplicación de criterios para la selección de estudios. La investigación utilizó bibliotecas digitales, como: SciELO, Redalib, Ltindex 2.0, Scopus, Dialnet, JSTOR, Semantic Scholar y Science Direct. Se consideraron los artículos publicados entre 2019 y 2023, en español e inglés, relacionados con el derecho laboral en Ecuador. Se realizó un análisis cualitativo de los contenidos para identificar tendencias y efectos de las reformas legales, por lo que el análisis parte de las siguientes Preguntas de Investigación.

TABLA 1.
PREGUNTAS QUE SE DESARROLLARÁN EN LA INVESTIGACIÓN

Preguntas de Investigación	
P1	¿Cómo influyen las reformas del Código del Trabajo en la protección de los derechos laborales en Ecuador?
P2	¿Qué impacto tienen las diferentes modalidades de contrato laboral en la estabilidad y seguridad laboral de los trabajadores en Ecuador?
P3	¿Cuáles son las principales vulneraciones de derechos laborales reportadas en Ecuador?

Fuente: Elaboración propia

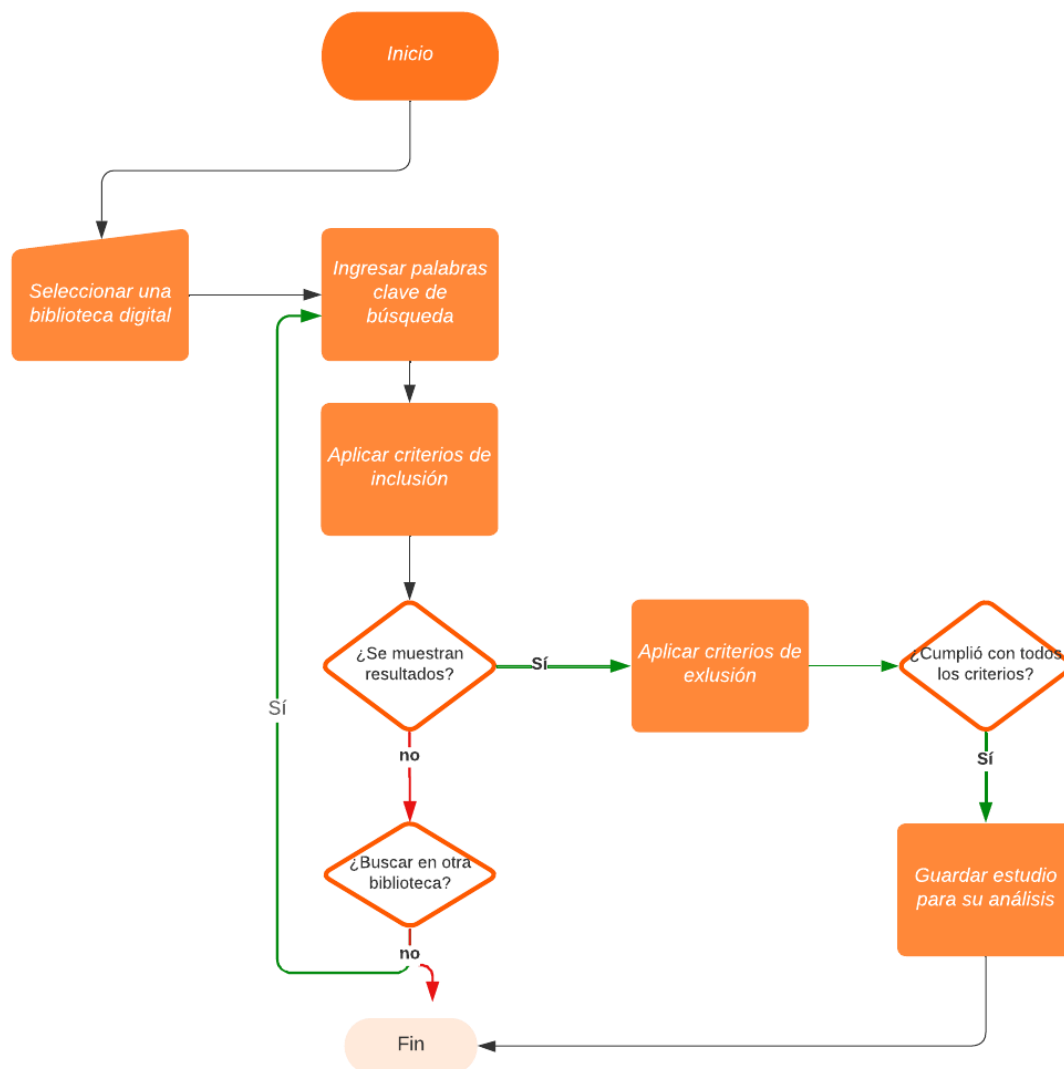
Posteriormente luego de definir las preguntas, se establecieron criterios de inclusión y exclusión, y palabras clave que ayudaron a la búsqueda de artículos relevantes para el presente estudio.

TABLA 2.
CRITERIOS DE BÚSQUEDA

Palabras clave	Criterios de Inclusión	Criterios de Exclusión
Derecho laboral	Documentos que sean solo artículos científicos	Documentos que sean libros o reportes académicos
Reformas laborales	Contenga palabras clave	No contenga palabras clave
Contratos en Ecuador	Sean sobre Ecuador o Latinoamérica	No sean de Ecuador o Latinoamérica
Vulneración a los derechos laborales	Publicaciones superiores a los últimos 5 años	Documentos desactualizados
Discriminación laboral	Idioma: inglés o español	Idiomas que no sean inglés o español

Fuente: Elaboración propia.

FIGURA 1.
PLAN DE BÚSQUEDA



Fuente: Elaboración propia.

Estas fases representan los pilares fundamentales de una correcta revisión de la literatura, pues se abarca desde la formulación de la pregunta inicial hasta la selección rigurosa de los estudios para su posterior análisis y síntesis de resultados; por lo que, cada etapa es crucial

para asegurar la validez y fiabilidad de la revisión. Es importante mencionar que, de los 38 artículos encontrados, se seleccionaron 30, pero luego de revisar su calidad, la investigación tomó 25 estudios.

RESULTADOS

TABLA 3.
ESTUDIOS SELECCIONADOS LUEGO DE LA RSL

N°.	Estudio	Autor
1	From the right to decent work to the Neoliberal Labor Regime: State capture and authoritarianism in contemporary Ecuador	(Guaman Hernandez & Stoessel, 2022)
2	Precariedad, Precariado y Precarización. Un comentario crítico desde América Latina	(Cuevas Valenzuela, 2015)
3	Determinants of Youth Unemployment in Ecuador in 2019	(Tulcanaza-Prieto et al., 2023)
4	Índice de eficiencia del mercado laboral, revisión para Ecuador desde el Reporte WEF	(Cevallos Cruz et al., 2019)
5	Administración de riesgo laboral en el Ecuador	(Ampuero et al., 2018)
6	La prevención de riesgos laborales y su marco normativo. Una revisión documental.	(Quiñonez et al., 2021)
7	Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador	(Toro Toro et al., 2020)
8	Discriminación laboral en Ecuador	(Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018)
9	Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano	(Muñoz Subía & Pangol Lascano, 2021)
10	Análisis del incremento del desempleo en el Ecuador. Período 2014-2018.	(Castañeda Cepeda & García Germán, 2019)
11	Inobservancia de las leyes, vulneración de derechos laborales, y su posible relación al aumento de los suicidios y depresión	(Narváez Montenegro et al., 2022)
12	La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador	(Gaspar Santos et al., 2020)
13	The affiliation to the social security of the unremunerated work at home: The Ecuador's model as an example for a necessary debate	(Guanán Hernández & Lorente Campos, 2019)
14	Igualdad y no discriminación en el derecho al trabajo en el ámbito público y privado	(Muñoz Subía & Pangol Lascano, 2021)
15	The legal vacuum of the labour risks of telework in Ecuador.	(Muy Pérez, 2021)
16	Derecho a la igualdad de la mujer embarazada en el ámbito laboral público y privado en Ecuador	(Toapanta Jiménez et al., 2022)



17	Acoso laboral. Prohibición al empleador en el Código de Trabajo del Ecuador	(Robalino Villafuerte et al., 2022)
18	La falta de oportunidades laborales a los adultos mayores en Ecuador	(Bermúdez Santana & Jiménez Vergara, 2022)
19	La contratación pública en el Ecuador, situación actual ante la pandemia de Covid-19.	(Macías Bermúdez et al., 2020)
20	La vulneración de derechos de los afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social	(Coronel Casanova et al., 2022)
21	Los derechos laborales de la clase obrera al someterlos a las regulaciones de la LOSEP en Ecuador	(Carrión León et al., 2022)
22	La ley orgánica de Servicio Público y los derechos sindicales de la clase obrera	(Calva Vega et al., 2022)
23	Sources of gender wage gaps for skilled workers in Latin American countries	(Perticará & Tejada, 2022)
24	De la rotación del personal, al MOBBING laboral y la pérdida de derechos laborales, violatorio de derechos humanos, desde el HOME OFFICE en profesores universitarios en tiempos de pandemia SARS-COV-2	(Aguillón León et al., 2022)
25	Temporary employment and its impact on wages in Latin America	(Maurizio, 2019)

Fuente: Elaboración propia

Influencia de las Reformas del Código del Trabajo en la Protección de los Derechos Laborales en Ecuador.

Guamán Hernández & Stoessel, (2022) señalan que el modelo laboral neoliberal se reinstaló en Ecuador a partir de 2017, a pesar del marco constitucional tuitivo vigente desde 2008. Esto se logró a través de la permeabilidad del Estado a la agenda del Fondo Monetario Internacional (FMI) y de las élites económicas, además de la debilidad del movimiento sindical para hacer frente a dicha agenda. Por lo que las reformas laborales neoliberales tienden a flexibilizar las condiciones de trabajo, reducir la protección laboral y facilitar la contratación y despido de trabajadores. Cuevas Valenzuela, (2015) destaca que la debilidad del movimiento sindical ha facilitado la reinstalación de este modelo, afectando negativamente la protección de los derechos laborales. Estas reformas buscan atraer inversión extranjera y mejorar la competitividad, pero a menudo a costa de los derechos de los trabajadores. Por el contrario, Cevallos Cruz et al., (2019) explica que las reformas que



buscan flexibilizar el mercado laboral sugieren la reducción de la jornada de 8 a 6 horas diarias, esta medida tiene como objetivo disminuir el desempleo y el subempleo, aumentar la productividad y el número de empleos, reducir el gasto público e incrementar las contribuciones al Seguro Social, beneficiando así a la economía y a los trabajadores.

La Constitución de 2008 en Ecuador establece un marco legal que protege los derechos laborales y promueve el trabajo digno. Pero, la implementación de políticas neoliberales ha generado tensiones y contradicciones:

- Desigualdad entre la ley y la práctica: La Constitución protege los derechos laborales, pero la aplicación práctica de estas protecciones puede ser inconsistente o insuficiente. Las reformas neoliberales a menudo merman y erosionan estos derechos en la práctica.
- Judicialización y desgaste legal: Los conflictos laborales pueden ser judicializados, lo que lleva a largos procesos legales que desgastan a los trabajadores y sindicatos. Los cambios legislativos no regulados pueden debilitar las bases jurídicas de las protecciones laborales.

Junto a estas políticas neoliberales, el desempleo es un fenómeno que se intensificó en Ecuador en 2019, y que continúa hasta la fecha debido a la crisis sanitaria provocada por el Covid- 19, la ralentización de la economía ecuatoriana también afectó al empleo, seguida de múltiples crisis sociales y económicas del país. Todo esto provocó que la tasa de empleo adecuado se reduzca y el crecimiento de la informalidad en el mercado laboral sea cada vez mayor (Tulcanaza-Prieto et al., 2023).

Por otro lado, a pesar de la instauración de reformas laborales que buscan lograr la inserción laboral de los ecuatorianos, siguen “sin existir” plazas de trabajo que ofrezcan un salario justo para cubrir la canasta básica; entonces los ecuatorianos optan por trabajos informales o emprendimientos que en muchos de los casos no tienen los márgenes de ganancia esperados, y debido a varios factores económicos y políticos, estos emprendimientos dejan de ejercer sus actividades económicas dejando sin empleo a miles de personas, sus liquidaciones no son canceladas en su totalidad, y posteriormente los desempleados tardan mucho en conseguir un



nuevo empleo digno (Castañeda Cepeda & García Germán, 2019; Maurizio, 2019). A su vez, el desempleo juvenil en Ecuador se ha convertido en un desafío crucial para el desarrollo económico y social del país, por lo que se aprobó en 2016 la Ley Orgánica Para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, con la finalidad de garantizar plazas de empleo entre jóvenes de 18 a 26 años (Bermúdez Santana & Jiménez Vergara, 2022).

La Constitución de la República del Ecuador en su artículo 33 expone que (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008):

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. 11)

Por lo que según Narváez Montenegro et al., (2022) las reformas al Código del Trabajo en Ecuador deben precautelar los derechos laborales. Lo que se busca es adaptar la legislación laboral a las necesidades contemporáneas del mercado de trabajo y responder a las demandas sociales de mayor equidad y justicia laboral.

En la Constitución de la República del Ecuador, el artículo 83, numeral 12, establece que la misión del Estado ecuatoriano es alcanzar el bienestar colectivo de sus ciudadanos con la formación de profesionales que actúen con ética (Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador, 2008). Este principio fundamental se refleja en las recientes reformas al Código del Trabajo, que buscan fortalecer la protección de los derechos laborales y promover un entorno laboral más equitativo y justo. Por ejemplo, las modificaciones introducidas en 2023 establecen medidas para garantizar una remuneración justa para los trabajadores reemplazantes, prohíben la discriminación en el lugar de trabajo y regulan la jornada laboral para evitar abusos y promover un equilibrio adecuado entre la vida laboral y personal (Muñoz Subía & Pangol Lascano, 2021).



Como parte de las reformas, en la consulta popular del 7 de mayo de 2011, la población se expresó sobre asuntos relacionados con el sistema penal, como la limitación del tiempo de prisión preventiva y alternativas a la detención, así como la necesidad de establecer como delito el enriquecimiento ilícito y la falta de afiliación al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) por parte de los empleadores respecto a sus trabajadores dependientes. Por lo que se estableció que los empleadores que no afilien a sus trabajadores al seguro social dentro de los primeros treinta días de comenzar su empleo podrían enfrentar una pena de prisión de tres a siete días (Gaspar Santos et al., 2020). Además, quien retenga los aportes patronales o personales de los trabajadores, así como los descuentos por rehabilitación de tiempos de servicio o de dividendos de préstamos hipotecarios y quirografarios, y no los transfiera al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social dentro de los noventa días siguientes a la fecha de retención, será castigado con una pena de prisión que puede ir de uno a tres años (Gaspar Santos et al., 2020).

El derecho al trabajo se reconoce como un deber social fundamental para el desarrollo personal, primordial base económica protegida por la Constitución del Ecuador, que se fundamenta en varios principios que actúan como normativas a adoptar en diversas situaciones dentro del marco legal. Estos principios que ayudan a regular el código del trabajo y asumen la protección de los empleadores y empleados son (Carrión León et al., 2022):

1. Principio de continuidad laboral: La Constitución autoriza al Estado a promover el pleno empleo mediante políticas que combatan el subempleo y el desempleo, para asegurar condiciones laborales que garanticen seguridad y bienestar al trabajador, priorizando su beneficio sobre cualquier otra consideración laboral.
2. Principio de irrenunciabilidad: Los derechos de los trabajadores son inalienables y no pueden ser renunciados ni modificados. Esta protección legal se aplica cuando la renuncia afecta exclusivamente los intereses personales del renunciante, se realiza de manera voluntaria y no causa perjuicio a terceros.

3. Principio rector: Las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en el ámbito laboral se interpretarán de manera que favorezcan a las personas trabajadoras.
4. Principio de no discriminación: Surge de la igualdad de todas las personas ante la ley y prohíbe la discriminación basada en motivos como raza, color, sexo, religión, filiación política u otros similares, así como el origen social, posición económica o nacimiento.

Con estos principios concuerda Coronel Casanova et al., (2022) quien en su investigación habla del Decreto Ejecutivo 2393 sobre seguridad, salud de los trabajadores y mejoramiento del medio ambiente, que dispone que en todo centro laboral se tiene como fin la prevención y disminución de riesgos de trabajo, así como la mejora del entorno de trabajo. Por su parte, Robalino Villafuerte et al., (2022) expone que al igual que la seguridad en los trabajos es necesario mejorar las relaciones personales entre empleados y aclara que en el numeral 1 del artículo 173 del Código de Trabajo se le incluyó al acoso laboral como una causal para dar por terminada la relación laboral, además la Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo, de fecha 9 de noviembre de 2017 define y previene el acoso laboral, postulando procesos de tratamiento de esta situación. A su vez, Muñoz Subía & Pangol Lascano, (2021). Explican que el Código de Trabajo en 2017 reformó su ley para que los empleadores implementen programas de capacitación que permitan a los empleados conocer, identificar y prevenir el acoso laboral y la discriminación.

Por otro lado, un grupo vulnerable históricamente en el ámbito laboral son las mujeres, por lo cual jurídicamente el Ecuador realizó cambios en favor de las mujeres embarazadas, en los artículos 35 y 431 de la Constitución, se las considera dentro del grupo de atención prioritaria y se le otorga el derecho a la salud integral, cuidado durante el embarazo, parto y pposparto (Toapanta Jiménez et al., 2022). En esta misma línea de avances legislativos, la inclusión en el sistema de seguridad social de una protección específica para las personas que realizan trabajo no remunerado del hogar se materializó en Ecuador con la Ley para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar del 20 de abril de 2015. Esta ley reformó la Ley de Seguridad Social (LSS) para integrar a este colectivo en el “seguro general



obligatorio”, con particularidades, sin regular un régimen especial. La ley de 2015 responde al artículo 34 de la Constitución ecuatoriana de 2008, que garantiza el derecho a la seguridad social a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades de auto sustento en el campo, trabajo autónomo y aquellos en situación de desempleo (Guanán Hernández & Lorente Campos, 2019).

Por su parte, Jaramillo Vargas & Villalva Fonseca, (2022) en su estudio, explican que las desigualdades, segregación y discriminación de grupos vulnerables es un tema que aqueja gravemente al Ecuador, pero que, con la reforma de la Ley de 2017, donde se agrega “Del Derecho de organización y la Huelga”, se recogen principios para la libertad de asociación de los empleados y de esta forma poder mermar las desigualdades laborales.

Otra reforma importante en materia de corrupción es la reforma del Código Orgánico Integral Penal para sancionar las irregularidades en procesos de contratación pública, donde el Ejecutivo propuso penas de 6 meses hasta 25 años de cárcel y multas, para quienes estén envueltos en actos de corrupción en contratos de emergencia (Macías Bermúdez et al., 2020). Para continuar con los cambios en la ley más relevantes, es necesario mencionar las recientes reformas que buscan mejorar las condiciones laborales en general. En este sentido, Muy Pérez, (2021) explica que se actualizó el Código del Trabajo mediante la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, para reconocer a la modalidad de teletrabajo como autónoma, móvil, parcial y ocasional, además de establecer el derecho a la desconexión. Estos cambios amplían la definición de teletrabajador y su acceso a derechos de seguridad social, así como el derecho al descanso en entornos donde se entrelazan vida laboral y personal.

Asimismo, el 4 de marzo de 2016, el Consejo Directivo del IESS emitió la Resolución N° 513 CD, cuyo artículo 55 establece los mecanismos de prevención de riesgos del trabajo. Según esta resolución, las empresas deben implementar medidas de prevención de riesgos laborales como cumplimiento obligatorio de las normas legales y reglamentarias, destacando la acción técnica que incluye la identificación de peligros y factores de riesgo (Ampuero et al., 2018).



A su vez, una de las modificaciones más relevantes es la sustitución del numeral 25 del artículo 42 del Código del Trabajo. Esta reforma establece que, en caso de ausencia temporal del trabajador reemplazado, el empleador debe pagar al trabajador reemplazante una remuneración no inferior a la básica que correspondía al trabajador reemplazado. Esta disposición se aplica tanto a trabajadores del sector público como del sector privado. Antes de esta reforma, no existía una regulación clara sobre el pago al trabajador reemplazante, lo que generaba incertidumbre y desigualdad en el trato a los trabajadores.

Se han implementado medidas para fortalecer la equidad de género y la no discriminación, regular los contratos a término fijo y establecer condiciones claras para la terminación justificada de los contratos laborales. Sin embargo, la efectividad de estas reformas ha sido variada, con desafíos en su implementación práctica y en la protección efectiva contra despidos arbitrarios y discriminación en el lugar de trabajo.

Impacto de las Diferentes Modalidades de Contrato Laboral en la Estabilidad y Seguridad Laboral de los Trabajadores en Ecuador

La relación laboral se origina de un vínculo jurídico de carácter personal entre dos personas que se obligan recíprocamente. Un contrato individual de trabajo representa una relación personalizada (individual) entre una persona que entrega su fuerza de trabajo a otra(s) a cambio de una compensación monetaria. El término "individual" en el contrato se refiere a la posición del trabajador, quien es único en la relación laboral (Gaspar Santos et al., 2020).

Debido a los diferentes sectores y necesidades empresariales, las modalidades de contrato laboral en Ecuador incluyen opciones más flexibles. Estas modalidades incluyen contratos a término fijo, contratos temporales y contratos por horas, entre otros. Si bien estas modalidades ofrecen beneficios en términos de flexibilidad y adaptabilidad, también presentan riesgos significativos para la estabilidad y seguridad laboral de los trabajadores (Carrión León et al., 2022). Los contratos temporales y por horas pueden llevar a una mayor precarización laboral y a una menor protección contra despidos injustificados, afectando



negativamente la seguridad económica y laboral de los trabajadores (Macías Bermúdez et al., 2020).

TABLA 3.

MODALIDADES DE CONTRATO EN ECUADOR

Modalidad de Contrato	Descripción
Contrato Indefinido	Contrato de duración indefinida que proporciona estabilidad laboral.
Contrato Temporal	Contrato con una duración determinada para trabajos específicos o por temporada.
Contrato a Tiempo Parcial	Contrato para trabajar menos horas que una jornada completa, común en sectores como retail.
Contrato de Aprendizaje	Contrato destinado a jóvenes que buscan adquirir experiencia y formación profesional.
Contrato por Obra o Servicio	Contrato para realizar una obra o servicio específico, se termina al finalizar el proyecto.
Contrato Eventual	Contrato para necesidades puntuales y no habituales de la empresa.
Contrato de Pasantía	Contrato para estudiantes que desean adquirir experiencia práctica en su campo de estudio.
Contrato Freelance	Contrato para trabajos independientes, el trabajador no está sujeto a un horario fijo
Contrato de Relevo	Contrato para sustituir a trabajadores que se acogen a la jubilación parcial.

Fuente: (Ministerio del Trabajo, 2023).

El código laboral en Ecuador establece que el contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica para la contratación laboral estable o permanente, y su terminación se producirá únicamente por las causas y procedimientos definidos por la ley. Esta figura, conocida en la legislación como nombramiento definitivo, se otorga por un tiempo indeterminado según la Ley y la normativa laboral (Narváez Montenegro et al., 2022).

Sin embargo, la prevalencia de prácticas fraudulentas, como la simulación de contratos laborales, y la falta de supervisión adecuada por parte de las autoridades laborales, limitan la protección efectiva de los derechos de los trabajadores. Por lo tanto, es esencial fortalecer las capacidades institucionales y promover una cultura de cumplimiento de las normativas laborales para garantizar que las reformas logren sus objetivos de justicia y equidad en el trabajo (Castañeda Cepeda & García Germán, 2019; Gaspar Santos et al., 2020).



La implementación de diversas modalidades de contratos laborales en Ecuador, ofrece flexibilidad y adaptabilidad a las necesidades empresariales, sin embargo, estas modalidades pueden conllevar riesgos significativos para la estabilidad y seguridad laboral de los trabajadores. La mayor precarización laboral y la menor protección contra despidos injustificados que estos contratos pueden provocar representan desafíos críticos para la realidad económica del país. Para mitigar estos riesgos, es esencial que las autoridades fortalezcan las capacidades institucionales y promuevan una cultura de cumplimiento de las normativas laborales. De este modo, las reformas laborales permitirán justicia y equidad, y proteger adecuadamente los derechos de los trabajadores, lo que se traducirá en entornos laborales más seguros y estables.

Principales Vulneraciones de Derechos Laborales Reportadas en Ecuador

En Ecuador, las vulneraciones de derechos laborales son un problema persistente que afecta a diversos sectores de la economía. Las principales vulneraciones reportadas incluyen el incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, la discriminación en el lugar de trabajo, y los despidos arbitrarios. A pesar de las reformas legislativas, la falta de aplicación efectiva y la insuficiente supervisión por parte de las autoridades laborales continúan siendo obstáculos significativos (Robalino Villafuerte et al., 2022). Estas vulneraciones afectan la calidad de vida de los trabajadores, al mismo tiempo que socavan la confianza en el sistema laboral y la eficacia de las políticas públicas destinadas a proteger los derechos laborales.

Un claro ejemplo de vulneración a los derechos laborales fue el año 2020, pues significó un punto de inflexión tanto para los ecuatorianos como para el mundo entero. En Ecuador, el Gobierno nacional impuso medidas de ajuste y reducción presupuestaria, y lo que logró con estas medidas fue dejar al 83 % de la fuerza laboral en condiciones de desempleo o precariedad laboral, mientras que solo el 17 % mantuvo condiciones laborales mínimas aceptables (Narváez Montenegro et al., 2022). Aunque el Código del Trabajo de Ecuador establece que "El Estado es garantista del respeto a la dignidad de los trabajadores", los despidos masivos se justificaron por la falta de recursos, ocultando las verdaderas razones detrás de estas decisiones (Jaramillo Vargas & Villalva Fonseca, 2022). Los trabajadores y



el pueblo ecuatoriano fueron los más afectados, degradando la institucionalidad del país y violentando la integridad laboral.

Otro problema existente es en las instituciones públicas que tienen la percepción equivocada de que la clase obrera contribuye menos, cuando en realidad tanto servidores públicos como trabajadores son fundamentales y se complementan (Espinoza Mina & Gallegos Barzola, 2018). Proteger los derechos de la clase obrera mediante el Código de Trabajo es crucial, y regularlos bajo la LOSEP podría significar la pérdida de derechos adquiridos, como el pago de horas extras y la libertad de asociación (Carrión León et al., 2022). En este sentido, la práctica de la simulación laboral en Ecuador es cada vez más frecuente, pues los trabajadores, por necesidad, renuncian indirectamente a sus derechos laborales, violando el principio de irrenunciabilidad (Gaspar Santos et al., 2020).

En el caso de vulneraciones en el entorno laboral, La Ley Orgánica Reformatoria al Código del Trabajo, de 2017, define y previene el acoso laboral y establece procedimientos para su tratamiento (Robalino Villafuerte et al., 2022). Según la Constitución de 2008, el Estado debe garantizar la seguridad social basada en principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad y eficiencia (Coronel Casanova et al., 2022). Por lo que, al existir casos de violencia y acoso, se puede entrever que las leyes no están protegiendo a grupos vulnerables. A pesar de que en el Art. 47 de la Constitución garantiza derechos a las personas con discapacidad, incluyendo políticas de prevención y equiparación de oportunidades para su integración social; la realidad muestra que estas garantías no siempre se cumplen de manera efectiva en Ecuador (Muñoz Subía & Pangol Lascano, 2021). La discriminación laboral es una constante en Ecuador, afectando a personas por sexo, condición de madre soltera, etnia o discapacidad.

Existe una desigualdad evidente en los derechos laborales entre trabajadores y empleadores. Se ha constatado, por ejemplo, que los empleadores provocan abandonos de trámites relacionados con enfermedades profesionales y accidentes laborales, no los trabajadores (Quiñonez et al., 2021). El incumplimiento del Reglamento de Seguridad y Salud



Ocupacional facilita la ocurrencia de accidentes de trabajo, eximiendo de responsabilidad a los empleadores si no se procesan adecuadamente (Ampuero et al., 2018). La prevención de riesgos laborales no es una política de Estado en Ecuador, pues no se implementan reformas permanentes para actualizar las normativas. En concordancia con lo expuesto Muy Pérez, (2021) expone que la falta de difusión de los deberes y derechos relacionados con la seguridad y salud ocupacional muestra la falta de procedimientos adecuados para garantizar prestaciones a trabajadores que sufran accidentes.

La persistente vulneración de derechos laborales en Ecuador refleja una grave brecha entre la legislación existente y su aplicación efectiva. Las reformas y principios constitucionales que garantizan dignidad y condiciones laborales justas no han logrado proteger adecuadamente a los trabajadores frente a despidos injustificados, discriminación y condiciones laborales precarias. Es crucial que las autoridades fortalezcan la supervisión y aplicación de las leyes laborales para asegurar un ambiente de trabajo seguro y equitativo que respete los derechos fundamentales de todos los trabajadores ecuatorianos.

DISCUSIÓN

La investigación se centró en un análisis detallado de las reformas laborales en Ecuador y su impacto en la protección de los derechos laborales, la estabilidad y seguridad de los trabajadores, además de la identificación de las principales vulneraciones de derechos laborales. La metodología empleada, basada en la revisión sistemática de literatura propuesta por Kitchenham (2007), permitió una recopilación profunda y un análisis minucioso de estudios relevantes publicados entre 2019 y 2023.

Uno de los hallazgos más significativos es la influencia de las reformas del Código del Trabajo en la protección de los derechos laborales en Ecuador. A pesar del marco constitucional que promueve un trabajo digno y protege los derechos de los trabajadores, la implementación de políticas neoliberales ha generado tensiones considerables. Estas reformas, orientadas a flexibilizar el mercado laboral con el objetivo de atraer inversión extranjera y mejorar la competitividad, conllevan a una reducción de la protección laboral.



La flexibilización de las condiciones de trabajo ha facilitado la contratación y el despido de trabajadores, erosionando en la práctica los derechos laborales consagrados en la Constitución.

El análisis detallado de los estudios revisados reveló que, aunque las reformas buscan dinamizar el mercado laboral y reducir el desempleo, su impacto no se ve reflejado en la estabilidad y seguridad laboral. Las modalidades de contrato más flexibles, como los contratos temporales y por horas, contribuyen a una mayor precarización laboral. Esta precarización se manifiesta en la inseguridad económica de los trabajadores y en una menor protección contra despidos injustificados. La falta de una supervisión adecuada y la prevalencia de prácticas fraudulentas, como la simulación de contratos laborales, han exacerbado estos problemas, esto limita la efectividad de las reformas en la protección de los derechos laborales.

En cuanto a las principales vulneraciones de derechos laborales, se identificaron problemas constantes en la aplicación efectiva de las normas de seguridad y salud laboral, discriminación en el lugar de trabajo, y despidos arbitrarios. La investigación destacó que, a pesar de las reformas legislativas, la falta de aplicación consistente y la insuficiente supervisión por parte de las autoridades laborales continúan siendo obstáculos significativos. Además, se identificó que las medidas de ajuste y reducción presupuestaria impuestas por el gobierno en respuesta a la crisis económica y sanitaria, dejaron una gran huella en el país, pues una gran parte de la fuerza laboral actualmente está en condiciones de desempleo o precariedad laboral.

Aunque se han implementado reformas para mejorar las condiciones laborales y promover la equidad de género y la no discriminación, la efectividad de estas reformas ha sido variada. Las desigualdades y la discriminación en el lugar de trabajo persisten, lo que afecta a diversos grupos vulnerables. La falta de supervisión adecuada y la limitada difusión de los derechos laborales contribuyen a la continua vulneración de estos derechos, por lo que esta investigación reconoce la necesidad de fortalecer las capacidades institucionales y promover



una cultura de cumplimiento de las normativas laborales para garantizar que las reformas logren sus objetivos de justicia y equidad en el trabajo.

CONCLUSIONES

La revisión sistemática de literatura sobre las reformas laborales en Ecuador reveló la existencia de desafíos y tensiones entre las políticas neoliberales, cambios en la legislación laboral y vulneración a los derechos laborales. A pesar de los avances legislativos, la implementación práctica de estas reformas tiene un impacto mixto en la estabilidad y seguridad laboral de los trabajadores. Un ejemplo de ello son las modalidades de contrato más flexibles, que, aunque diseñadas para ofrecer beneficios en términos de adaptabilidad y flexibilidad, han conducido a los ecuatorianos a una mayor precarización laboral. Esta precarización se traduce en una menor protección contra despidos injustificados y en una inseguridad económica significativa para los trabajadores. La falta de supervisión adecuada ha permitido la persistencia de prácticas fraudulentas que vulneran los derechos laborales, limitando la efectividad de las reformas.

La protección de los derechos laborales en Ecuador requiere un compromiso continuo y efectivo por parte de las autoridades. Es fundamental que las reformas laborales no solo se promulguen, sino que también se implementen de manera óptima para promover un entorno laboral seguro, justo, equitativo e íntegro para todos los trabajadores. Esto implica fortalecer las capacidades institucionales, mejorar la supervisión y aplicación de las leyes laborales, y promover una cultura de cumplimiento de las normativas. Solo de esta manera se podrá garantizar que las reformas laborales logren sus objetivos de equidad y paridad en el trabajo, y que se respeten y protejan adecuadamente los derechos laborales de los ecuatorianos.

Las principales vulneraciones de derechos laborales identificadas incluyen el incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, la discriminación en el lugar de trabajo, y los despidos arbitrarios. Estas vulneraciones afectan negativamente la calidad de vida de los trabajadores y merman la confianza en el sistema laboral. La investigación también destaca que, aunque se han implementado medidas para mejorar las condiciones laborales, la



efectividad de estas reformas casi es nula. La falta de aplicación consistente y la insuficiente supervisión por parte de las autoridades laborales continúan siendo obstáculos significativos para la protección efectiva de los derechos laborales en Ecuador.

Para abordar estos desafíos, es importante promover una cultura de cumplimiento de las normativas laborales y adaptar la legislación a las verdaderas necesidades contemporáneas del mercado de trabajo. Además, es esencial que las políticas públicas se diseñen e implementen con un enfoque inclusivo, considerando las necesidades y derechos de todos los trabajadores, especialmente de aquellos en situación de vulnerabilidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguillón León, I., Wesley Zapata Durán, R., & Bautista Bautista, C. (2022). De la rotación del personal, al MOBBING laboral y la pérdida de derechos laborales, violatorio de derechos humanos, desde el HOME OFFICE en profesores universitarios en tiempos de pandemia SARS-COV-2. *Xihmai*, 17(34), 69–112. <https://doi.org/10.37646/xihmai.v17i34.559>
- Ampuero, E., Pozo, M., & Delgado, K. (2018). Administración de riesgo laboral en el Ecuador. *Digital Publisher*, 5, 1–10. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7144008.pdf>
- Asamblea Nacional Constituyente de Ecuador 2008. (2008). Constitución de la República del Ecuador 2008. In Asamblea. *Revista parlamentaria de la Asamblea de Madrid*. <https://doi.org/10.59991/rvam/2008/m.6/484>
- Bermúdez Santana, D. M., & Jiménez Vergara, L. D. (2022). La falta de oportunidades laborales a los adultos mayores en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S1), 572–579. <https://orcid.org/0000-0003-3220-0990>
- Calva Vega, Y. G., Torres Villamarín, M. A., Cañizares Galarza, F. P., & Narváez Moncayo, J. C. (2022). La ley orgánica de Servicio Público y los derechos sindicales de la clase obrera. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S3), 2022. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2982>
- Carrión León, K. E., Torres Villamarín, M. A., Arandia Zambrano, J. C., & Pino Andrade, E. E. (2022). Los derechos laborales de la clase obrera al someterlos a las regulaciones de la



LOSEP en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S4), 350–358.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3145>

Castañeda Cepeda, G. S. E., & García Germán, K. (2019). Análisis del incremento del desempleo en el Ecuador. Período 2014-2018. *Observatorio de La Economía*

Latinoamericana, 1–10. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8519519>

Cevallos Cruz, K. P., Córdova Hernández, C. E., & Campuzano Vásquez, J. A. (2019). Índice de eficiencia del mercado laboral, revisión para Ecuador desde el Reporte WEF. *Universidad Técnica de Machala*, 1–27. <https://orcid.org/0000-0003-4166-1457>

Coronel Casanova, B. D., Calva Vega, Y. G., Jácome Cordones, J. O., & Viteri Naranjo, B. D. C. (2022). La vulneración de derechos de los afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S4), 641–648.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3177>

Cuevas Valenzuela, H. (2015). Precariedad, Precariado y Precarización. Un comentario crítico desde América Latina. *Revista Latinoamericana*, 14(40), 313–329.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682015000100015>

Espinoza Mina, M. A., & Gallegos Barzola, D. del P. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(23), 1–15.

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/a18v39n23p32.pdf>

Gaspar Santos, M. E., Alvarado Onofre, H. B., & Díaz Basurto, I. J. (2020). La simulación del contrato individual de trabajo y consecuencias jurídicas en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 383–389. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400383#:~:text=La%20simulaci%C3%B3n%20contrato%20individual%20de,protector%20de%20los%20derechos%20laborales.

Guaman Hernandez, A., & Stoessel, S. (2022). From the right to decent work to the Neoliberal Labor Regime: State capture and authoritarianism in contemporary Ecuador. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 35, 211–238.

<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.35.17277>

Guanán Hernández, A., & Lorente Campos, R. (2019). The affiliation to the social security of the unremunerated work at home: The Ecuador's model as an example for a necessary



debate. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 28, 71–101.

<https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2019.28.13144>

Jaramillo Vargas, M. I., & Villalva Fonseca, D. G. (2022). Igualdad y no discriminación en el derecho al trabajo en el ámbito público y privado. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S6), 437–447. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3475>

Kitchenham, B. (2007). Guidelines for performing Systematic Literature Reviews in Software Engineering. <https://www.researchgate.net/publication/302924724>

Macías Bermúdez, J. M., Peñafiel Palacios, A. J., Arreaga Farias, G. K., & Tamayo León, J. A. (2020). La contratación pública en el Ecuador, situación actual ante la pandemia de Covid-19. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(S1), 217–224. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1778>

Maurizio, R. (2019). Temporary employment and its impact on wages in Latin America. *Iberoamerican Journal of Development Studies*, 8(1), 186–215. https://doi.org/10.26754/ojs_ried/ijds.306

Ministerio del Trabajo. (2023). Contratos laborales en el sistema único del Ecuador.

Muñoz Subía, K. B., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Universidad y Sociedad*, 13(3), 222–232. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222

Muy Pérez, E. F. (2021). The legal vacuum of the labour risks of telework in Ecuador. *Foro: Revista de Derecho*, 2021(35), 27–46. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.2>

Naciones Unidas, C. (2021). Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe: trabajo decente para los trabajadores de plataformas en América Latina. www.cepal.org/apps

Narváez Montenegro, B. D., Ochoa Díaz, C. E., Portilla Paguay, R. E., & Paredes López, J. A. (2022). Inobservancia de las leyes, vulneración de derechos laborales, y su posible relación al aumento de los suicidios y depresión. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S6), 240–249. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3454>

Perticará, M., & Tejada, M. (2022). Sources of gender wage gaps for skilled workers in Latin American countries. *Journal of Economic Inequality*, 20(2), 439–463. <https://doi.org/10.1007/s10888-021-09500-y>



Quinónez, L. A. G., Mina, M. G. C., Bolaños, K. R. R., Vega, R. J. S., & Vera, C. H. R. (2021).

La prevención de riesgos laborales y su marco normativo. Una revisión documental.

Brazilian Applied Science Review, 5(6), 2268–2280. <https://doi.org/10.34115/basrv5n6-014>

Ramírez Gallegos, F., & Vizuite, D. (2021). Pandemia y crisis. El covid-19 en america latina.

(S. Karp Mitastein, Ed.; Primera, Vol. 1). Editorial Universidad de Guadalajara.

Robalino Villafuerte, J. L., Guerrero Bernal, E. A., Jordan Naranjo, G. V., & Cruz Arboleda, J.

I. (2022). Acoso laboral. Prohibición al empleador en el Código de Trabajo del Ecuador.

Revista Universidad y Sociedad, 14(S4), 591–599.

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/3171>

Sols Chipana, J. M. (2020). Factores que influyen en la alta rotación de personas en las empresas latinoamericanas entre los años 2008-2019: Una revisión de la literatura científica.

Universidad Privada Del Norte, 1–25. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/30679>

Toapanta, A. (2020). Escuela Sindical, Derechos Laborales. [https://library.fes.de/pdf-](https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17286.pdf)

[files/bueros/quito/17286.pdf](https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/17286.pdf)

Toapanta Jiménez, L., Bailón Zuñiga, A. E., Ilaquiche Licta, R. C., & Crespo Berti, L. A.

(2022). Derecho a la igualdad de la mujer embarazada en el ámbito laboral público y privado en Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 14(S4), 693–700.

<https://orcid.org/0000-0002-3977-1887>

Toro Toro, J. de L., Comas Rodríguez, R., & Castro Sánchez, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. Universidad y Sociedad, 12(S1), 493–503.

<https://orcid.org/0000-0003-1353-2279>

Tulcanaza-Prieto, A. B., Báez Salazar, P. A., & Aguilar-Rodríguez, I. E. (2023). Determinants of Youth Unemployment in Ecuador in 2019. Economies, 11(2).

<https://doi.org/10.3390/economies11020059>