



**REVISTA ESTUDIANTIL  
DE CIENCIA POLÍTICA Y POLÍTICAS DE LA  
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE  
LOJA**

POLÍTICAS PÚBLICAS IMPLEMENTADAS EN  
TIEMPOS DE PANDEMIA: EL IMPACTO EN LA  
PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES  
ECUATORIANAS

**REVISTA ESTUDIANTIL DE CIENCIA POLÍTICA Y POLÍTICAS DE LA  
UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA**

TEMA: POLÍTICAS PÚBLICAS IMPLEMENTADAS EN TIEMPOS DE  
PANDEMIA: EL IMPACTO EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS  
MUJERES ECUATORIANAS

AUTOR: DRA. DIANA PATRICIA ACOSTA JARAMILLO

DOCENTE REVISOR: Mg. BORIS RAÚL OCHOA ORDÓÑEZ

1º EDICIÓN, marzo 2022

**LOJA -ECUADOR**

**UNA PRODUCCIÓN ACADÉMICA DESDE LA MAESTRÍA EN CIENCIAS POLÍTICAS CON MENCIÓN EN POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TEMA: POLÍTICAS PÚBLICAS IMPLEMENTADAS EN TIEMPOS DE PANDEMIA: EL IMPACTO EN LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES ECUATORIANAS**

**AUTORA: DIANA PATRICIA ACOSTA**

**Introducción:**

La revista académica – estudiantil Política y Políticas, se constituye en un aporte de los estudiantes de la maestría en ciencias políticas con mención en políticas públicas de la UTPL para la comunidad, cada uno de los artículos aquí propuestos, tocan temas actuales y relevantes en el campo de las ciencias políticas y las políticas públicas.

Invitamos al lector a revisar alguno de los artículos propuestos entre los 19 temas que propone esta primera edición de la revista digital política y políticas 2022.

**Equipo Editor:**

Mgts. Boris Raúl Ochoa Ordóñez.

Mgts. Pedro Estuardo Puertas Monteros.

**Docentes revisores:**

Mg. Boris Raúl Ochoa Ordóñez

Phd. Shura Rosero Cartagena.

Mg. Israel Celi Toledo

PhD. Maria Luiza de Castro Muniz

Mg. Alba Lucia Yama

Mg. Pablo Ruiz Aguirre

Mg. Pedro Estuardo Puertas Monteros.

Mg. Jenny Lorena Ojeda Chamba.

Mg. Santiago Pérez Samaniego

**Diagramación y diseño digital:**

Ediloja Cía. Ltda.

Telefax: 593-7-2611418.

San Cayetano Alto s/n.

[www.ediloja.com.ec](http://www.ediloja.com.ec)

[edilojainfo@ediloja.com.ec](mailto:edilojainfo@ediloja.com.ec)

Loja-Ecuador

**Primera edición / 19 artículos /marzo de 2022.**

# Índice

<b>Resumen .....</b>	<b>5</b>
<b>Introducción .....</b>	<b>6</b>
<b>Metodología .....</b>	<b>7</b>
Evidencia empírica .....	7
<b>Desarrollo de contenidos .....</b>	<b>8</b>
Nociones preliminares.....	8
Derecho al trabajo de las mujeres en la legislación ecuatoriana. ....	9
Las estadísticas del desempleo en las mujeres en tiempos de pandemia .....	12
Tasa de desempleo en mujeres en tiempos de pandemia .....	13
<b>Análisis de resultados.....</b>	<b>14</b>
Los retos del derecho al trabajo en tiempos de covid-19.....	14
<b>Discusión de resultados.....</b>	<b>21</b>
Situación general del subempleo en el Ecuador .....	21
El subempleo: discriminación indirecta a la mujer en el trabajo .....	23
La discriminación laboral a la mujer en tiempos de pandemia .....	23
<b>Conclusiones.....</b>	<b>24</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>25</b>

# Resumen

Desde el inicio de la pandemia del Covid-19 que azotó al mundo, en Ecuador, más de un millón de trabajadores formales han sido despedidos. De estos trabajadores, deslindados de manera intempestiva e ilegal, más del 50% son mujeres. El objetivo de este trabajo de investigación es presentar desde la observación de la realidad, la situación efectiva del derecho al trabajo de las mujeres en Ecuador, respecto de la normativa legal vigente y de las políticas públicas implementadas para combatir el desempleo y el subempleo producto de la crisis que viven los países latinoamericanos.

En la actualidad, en Ecuador, los retos del derecho al trabajo son diferentes a nuestras aspiraciones de un par de años atrás, donde se luchaba por alcanzar una verdadera igualdad sin discriminación a la mujer, que le permita gozar con dignidad de las conquistas insertadas, vía Asamblea Constituyente, en nuestra constitución reformada en el año 2008. Sin embargo, hoy el reto es diferente; volvemos al punto de partida, donde el desafío más importante de nuestra rama social es la preservación del empleo y la eliminación del subempleo que se encuentra legalizado en nuestra normativa nacional. La falta de políticas públicas ha limitado a las mujeres el acceso al trabajo, parte de los nuevos paradigmas constitucionales latinoamericanos, que hoy también los encontramos tristemente lejanos.

Para el diseño metodológico de este artículo académico se empleó un estudio descriptivo con enfoque cuantitativo para exponer los hallazgos del impacto de las políticas públicas en mención.

**PALABRAS CLAVES:** Derecho, trabajo, despido, participación, políticas.

## Abstract

At the beginning of the Covid-19 pandemic that hit the entire world, in Ecuador, more than a million formal workers have been terminated. From all of these workers, illegally dismissed, more than 50% were women. The objective of this scientific article is to show, from the observation of the reality, the current situation of the right to work and the benefits for women in Ecuador in relation to our current legal regulations and the public policies implemented to fight unemployment and subemployment as a result of the crisis that Latin-American countries are experiencing.

The challenges that we are currently facing in Ecuador in relation to the right to work, are different than our aspirations from a couple of years ago, when we were

fighting back then, to achieve same opportunities for women without discrimination, through the reforms of our constitution done in 2008. However, the situation is different now; We have gone back to the starting point, where the most important challenge for our social branch is to preserve the employment and the elimination of the underemployment that has been wrongly legalized in Ecuador. The lack of public policies has limited women`s access to work and to enjoy the benefits from their progressive rights such as vacations, that are part of the new Latin American constitutional paradigms, which today, are sadly distant.

For the methodological design of this academic article, a descriptive study with a quantitative approach was used to present the findings when addressing the impact of the public policies in question.

**KEY WORDS:** Law, work, dismissal, participation, policies.

## Introducción

El mundo enfrenta severos cambios a raíz de la pandemia que vivimos y, por ende, el derecho del trabajo enfrenta grandes retos, en especial en lo que concierne a la mujer en el trabajo.

En este artículo se pretende descifrar y responder, si frente a la alarmante coyuntura actual en Ecuador ¿Las políticas públicas implementadas en tiempos de pandemia para prevenir el desempleo fueron acertadas y ayudaron a preservar el derecho a la mujer al trabajo? ¿Las medidas adoptadas contribuyeron a frenar el desempleo y el subempleo en el país?

Si bien Ecuador posee una legislación de avanzada dentro de América Latina, respecto de lo que a derecho a trabajo y de las mujeres se refiere, la coyuntura actual de la pandemia nos ha obligado a replantearnos varios temas.

En Ecuador, según cifras oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC, más de un millón de ecuatorianos está en el desempleo como consecuencia de la pandemia, y analizaremos las políticas públicas implementadas frente a esta crisis por parte del gobierno ecuatoriano, para cesar este alarmante nivel de desempleo, que afecta mayormente a las mujeres.

El impacto económico, respecto de las medidas tomadas por las autoridades, durante los meses más alarmantes de la pandemia, llevaron a la sociedad a un confinamiento nacional, y con ello al cierre de la mayoría de las empresas y negocios, a excepción de los de primera necesidad, como aquellos dedicados a la salud y a la distribución de alimentos. Producto de estas medidas extremas, pero necesarias, en pro de preservar la salud y la vida de todos los ecuatorianos, la tasa de desempleo y subempleo subió en el Ecuador, siendo las más afectadas las mujeres como grupo históricamente discriminado de la sociedad. Las consecuencias, aún las seguimos viviendo.

## Metodología

La metodología empleada en esta investigación es descriptiva y documental, que permitió la obtención y recopilación de fuentes bibliográficas doctrinarias y jurídicas, que fueron analizadas para obtener las conclusiones en base al objetivo planteado. También el uso de fuentes secundarias de recopilación de información como las obtenidas por la Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), Organización Internacional de Trabajo (OIT) y el Ministerio de Trabajo, con enfoque a las mujeres para exponer los resultados de la participación de la fuerza laboral femenina por el impacto del COVID-19.

La finalidad de este artículo es exponer las consecuencias que provocan las políticas públicas implementadas en Ecuador en tiempos de pandemia y su impacto en la participación laboral de las mujeres. Así, en primer lugar, se exponen las nociones preliminares conceptuales para demostrar las situaciones comparativas en cuanto a la participación laboral durante el 2020. Como segundo aspecto se identificó en qué medida se presentó el desempleo para las mujeres con las situaciones no previstas por la pandemia.

### Evidencia empírica

Es preciso generar una exposición pragmática de las investigaciones realizadas sobre esta problemática para identificar las transformaciones académicas incorporadas para la resolución de un problema público y potenciar la creación de soluciones legítimas para la ciudadanía femenina.

En la serie de documentos de política pública de la ONU, Bergallo et. al (2021) analizaron el contexto de *Los impactos del COVID-19 en la autonomía económica de las mujeres en América Latina y el Caribe*, exponiendo que no han sido neutrales en la brecha de género y recalando las desigualdades preexistentes en las acciones públicas y privadas en relación a las medidas sobre seguridad económica y de trabajo sobre las acciones implementadas. Entre los países incluidos en este estudio se encuentra Ecuador, registrando un declive de 13.461 trabajadoras de casas particulares aportantes a la seguridad social, resultado que representa el 13,41% del empleo registrado en el mercado laboral (pp. 16).

Asimismo, se captan los resultados argumentados por la autora Tatiana Ramos en el año 2021 que presenta un artículo científico sobre *Determinantes de la participación laboral femenina en Ecuador: Aplicación de un modelo de probabilidad lineal (GLM) en los años 2018 y 2020*, el principal alcance del artículo es exponer evidencias respecto a las características de la mujer ecuatoriana, respecto a tener un empleo en un período determinado, siendo relevante para este análisis considerar lo investigado en el año 2020, esto porque una crisis como la del COVID-19, genera cambios sociales y económicos en el sistema público estatal, considerando el aumento discriminatorio, con antecedentes históricos, existentes (Ramos, 2021).

También el autor Vacacela, en su investigación titulada *Análisis de los segmentos del mercado laboral antes y durante la pandemia del Covid-19 en la ciudad de Guayaquil período 2018-2021*, teniendo como finalidad establecer los factores que influyen en la segmentación laboral en la ciudad de Guayaquil antes y durante del Covid-19 y así contribuir con políticas económica que busquen aumentar el nivel de empleo pleno; a través de la manipulación de las variables se demostró que el sector con menos ocupación se enfocaba en las mujeres (Vacacela, 2021).

## Desarrollo de contenidos

### Nociones preliminares

Es necesario mencionar los conceptos básicos en torno al tema propuesto, argumentado que las políticas públicas son actividades políticas empleadas para conseguir el control del poder político resultando en actividades estatales, entendiendo que son acciones públicas para alcanzar el deber del estado por medio

de intervenciones en los niveles de gobierno resultando en "un instrumento para asegurar la prosperidad de la nación." (Foucault, 2007, pp. 30).

Entonces las políticas públicas se presentan como un conjunto de sucesivas acciones, decisiones e iniciativas que propone un gobierno ante problemáticas para la resolución y control de los objetivos colectivos, para orientar el comportamiento de los miembros de una sociedad y modificar la situación acogida como problemática e insatisfactoria (Deubel, 2002); este instrumento transforma el orden social y respuesta a las necesidades públicas y regulación de conflictos.

Continuando con la exposición de preceptos se presenta a la noción de empleo que constituye un modelo de negocios, desarrollado en diversos sectores económicos (Olmedo, 2018)

## **Derecho al trabajo de las mujeres en la legislación ecuatoriana.**

Ecuador, posee una de las legislaciones más avanzadas de la región, en lo que concierne a los derechos de la mujer, producto de esa lucha inquebrantable, que llevaron a la conquista y posterior reconocimiento de varios estos plasmados en nuestra carta Magna.

La Constitución de la República del Ecuador (2008), constituye una conquista histórica, al plasmar y garantizar a las mujeres derechos de forma progresiva, entre ellos, los siguientes:

- A no ser discriminadas debido a su sexo (Art. 11)
- Incorporar como parte del grupo de atención prioritaria a las mujeres embarazadas, quienes recibirán atención prioritaria y especializada en los ámbitos público y privado, así como las víctimas de violencia doméstica y sexual. (Art. 35)
- El Estado garantiza derechos a las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia. (Art. 43)
- Derecho a la igualdad formal, igualdad material y no discriminación y a tomar decisiones libres, responsables e informadas sobre su salud y vida reproductiva y a decidir cuándo y cuántas hijas e hijos tener. (Art. 66)

- Obligación de conformación paritaria entre mujeres y hombres en sus directivas, y que, para las elecciones pluripersonales, haya paridad y alternabilidad entre mujeres y hombres. (Art. 116)
- Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo. (Art. 331)
- Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos. (Art.332)
- Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares, y se extiende protección de la seguridad social a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar. (Art.333)

Desde el año 2010, el Estado ecuatoriano empezó a trabajar en la incorporación de políticas públicas relacionadas con el principio de igualdad y no discriminación manifestados en la Constitución del 2008, siendo el primer paso, la generación de información estadística suficiente que permita delimitar el estado actual de la brecha entre hombres y mujeres (Ayala y Guachamin, 2018).

Como se puede apreciar, en Ecuador el derecho al trabajo de la mujer, no solo se encuentra ampliamente reconocido, sino que además existe amplia normativa con carácter de acciones afirmativas que impulsan la incorporación de la mujer en el mundo laboral.

La CRE (2008) determina que el derecho al trabajo se sustenta en varios principios, entre ellos los siguientes:

Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario"; En caso de duda sobre el alcance de las disposiciones legales, reglamentarias o contractuales en materia laboral, estas se aplicarán en el sentido más favorable a las personas trabajadoras; A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración; Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar; Se adoptará el diálogo social para la solución de conflictos de trabajo y formulación de acuerdos; Será válida la transacción en materia laboral siempre que no implique renuncia de derechos y se celebre ante autoridad administrativa o juez competente (Art. 326).

El Código del Trabajo, también es protectorio referente al trabajo de la mujer, en especial a lo que a maternidad en el trabajo se refiere y a la prohibición de despido por su condición.<sup>1</sup>

La norma, otorga a la mujer trabajadora una licencia con remuneración de doce (12) semanas por el nacimiento de su hijo; en caso de nacimientos múltiples el plazo se extiende por diez días adicionales. Este permiso de 12 semanas le permite a la mujer tener tiempo de descanso y ocio, además de poder estar dedicada al cuidado de su hijo.

La prohibición de despido a la mujer embarazada se extiende también a esas 12 semanas posteriores al parto, y en caso de despido, este será considerado ilegal y por ende ineficaz.

El Código de trabajo (2005) Se considerará ineficaz el despido intempestivo de personas trabajadoras en estado de embarazo o asociado a su condición de gestación o maternidad, en razón del principio de inamovilidad que les ampara. (Art. 195.1 ss.).

Si pese a esta disposición prohibitoria, se produce el despido, la trabajadora afectada deberá deducir su acción ante el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente al lugar donde este se produjo, en el plazo máximo de treinta días, para su inmediato reintegro. Si la mujer despedida, no desea continuar la relación de trabajo, recibirá una indemnización extra equivalente a un año de la remuneración que venía percibiendo<sup>2</sup>, además de los valores que le corresponden por despido intempestivo, esto es, el valor de su última remuneración por cada año de servicio, más el 25% de desahucio<sup>3</sup>.

A continuación, un ejemplo:

X, trabaja para la empresa Y. Su última remuneración fue de \$1,000 dólares de los Estados Unidos de América. Tiene 10 años y 2 meses trabajando. X notifica al empleador de su estado de gestación, es despedida. Pese a ser un despido ilegal e ineficaz, Juana decide no seguir laborando para dedicarse al cuidado de su hijo.

---

<sup>1</sup> **Código del Trabajo: Art. 92.**- Garantía para parturientas; **Art. 153.**- Protección a la mujer embarazada; **Art. 195.1.**- Prohibición de despido y declaratoria de ineficaz; **Art. 195.2.**- Acción de despido ineficaz; **Art. 195.3.**- Efectos. Declarada la ineficacia, se entenderá que la relación laboral no se ha interrumpido por el hecho que la ha motivado y se ordenará el pago de las remuneraciones pendientes con el diez por ciento (10%) de recargo.)

<sup>2</sup> Código de Trabajo: **Art. "188.**- Indemnización por despido intempestivo.

<sup>3</sup> **Art. 185.**- Bonificaciones por desahucio.

¿Cuánto recibiría X (mujer) por concepto de indemnización por ser víctima de un despido? (gráfico 1)

**GRÁFICO 1:** Ejemplo indemnización por despido intempestivo Ecuador

		<b>NORMA</b>	<b>VALOR</b>
<b>A</b>	\$1000 x 0.25 x 10	25% x años de servicio - desahucio Art. 185 C.T	\$2500
<b>B</b>	\$1000 x 11	(Art. 188 C.T. Fracción de año se cuenta como año completo)	\$11.000
<b>C</b>	\$1000 x 12	Art. 195.3 C.T. – Prohibición de despido a mujer embarazada	\$12.000
		<b>TOTAL:</b>	<b>\$25.500</b>

Fuente: Código de Trabajo

Como se puede observar en el ejemplo que antecede, la norma protectora a la mujer le otorga mayores beneficios económicos que si el despido fuera realizado a un varón.

**Despido intempestivo= A+B**

**Despido intempestivo a mujer embarazada= A+B+C**

Esta acción afirmativa contemplada en la legislación ecuatoriana, opera como una herramienta disuasiva para impedir el despido de la mujer embarazada.

## Las estadísticas del desempleo en las mujeres en tiempos de pandemia

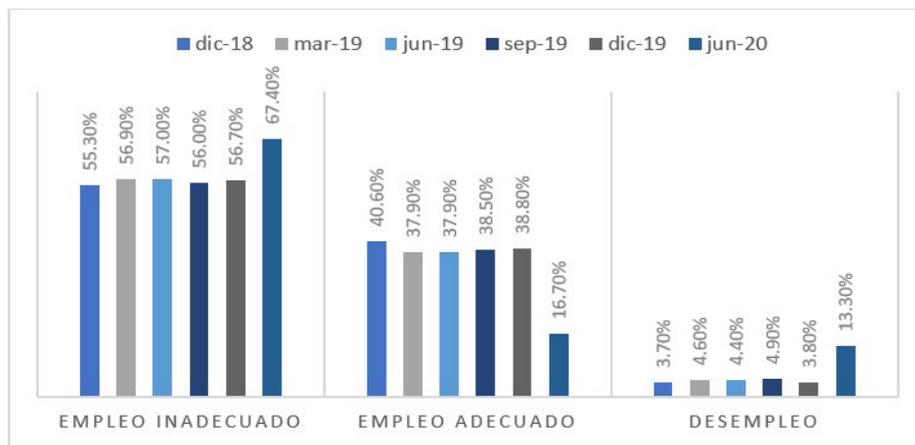
### Tasa de desempleo en Ecuador

Uno de los viles efectos de la aterradora pandemia debido a la COVID-19, es que, desde sus inicios hasta junio del 2020, según el INEC el 16,7% de los trabajadores ecuatorianos tenían un empleo pleno. Este porcentaje corresponde a 1,2 millones de personas.

El desempleo es una situación que se da cuando la cantidad de personas que buscan trabajo (demanda de empleo) excede el número de empleos disponibles (oferta de empleo). En los países en desarrollo, el desempleo es un concepto que se refiere principalmente al mercado de trabajo formal, el cual suele ser más pequeño que el informal, incluso a veces de manera considerable (OIT, 2014).

El INEC considera un empleo pleno o adecuado cuando los trabajadores tienen ingresos de al menos \$400 mensuales que es el sueldo básico unificado en el Ecuador por trabajar 40 horas a la semana, como se observa en el gráfico 2.

**GRÁFICO 2:** Estadísticas de empleo y desempleo en el Ecuador hasta junio del 2020<sup>4</sup>.



Fuente: INEC 2020-2021

Este gráfico refleja la fragilidad en la conservación del empleo adecuados que contribuye al aumento del número de personas desempleadas y subempleadas.

En cuestión de 2 años aproximadamente, la tasa de desempleo en el Ecuador subió del 4,4% en junio de 2019, lo que significa alrededor de 366.163 personas, al 13,3% en el mismo mes del 2020, que representa más de 1 millón de ciudadanos y ciudadanas, cifra que corresponde a la históricamente más alta desde el año 2007, según informe del director del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

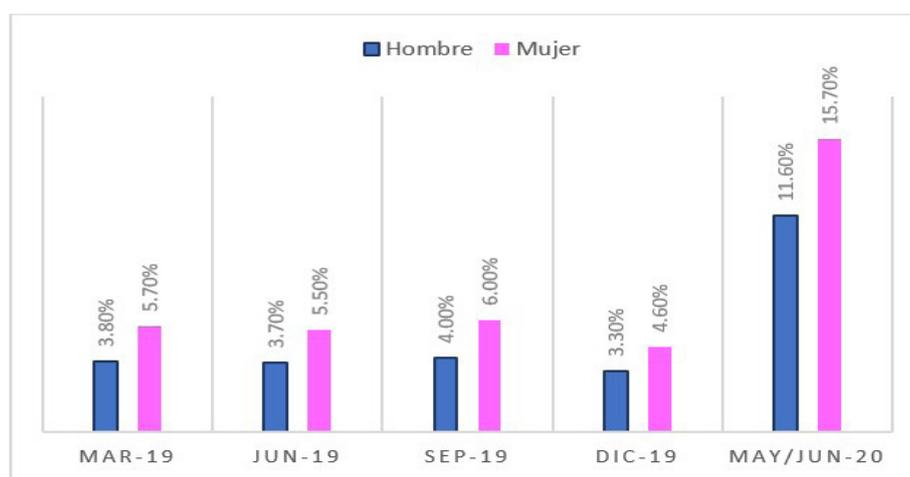
<sup>4</sup>Fuente INEC

## Tasa de desempleo en mujeres en tiempos de pandemia

Con certeza, las mujeres son las más afectadas a la hora de salir a buscar trabajo, para este análisis se considera lo estipulado por el Ministerio de Trabajo del Ecuador, bajo este contexto, mencionó que:

Existe un problema serio sobre la empleabilidad de las mujeres y las condiciones que tienen para acceder al mercado formal y afirmó que es un problema sistémico, pero que en la pandemia se llegó a puntos altos y preocupantes, pues en los meses de mayo y junio se registró el 15,7% de desempleo en las mujeres, cuando el promedio de los hombres es el 11,6%; y en septiembre a pesar que han mejorado los indicadores sigue siendo alto y desproporcionado frente a los hombres, pues la tasa de desempleo de las mujeres llega al 8% frente al 5,7% de los hombres (INEC, 2021).

**GRÁFICO 3:** Diferenciación por sexo en las estadísticas de desempleo hasta junio del 2020<sup>5</sup>



Fuente: INEC 2020-2021

Además, se afirma una alta tasa de empleo no remunerado, haciendo que la mujer viva en dependencia económica en los hombres.

De igual manera, las mujeres debido a su rol importante de "ama de casa", han disminuido sus horas de trabajo, debido al permiso por embarazo y post embarazo que se le concede de conformidad con la Ley; y, como consecuencia sus ingresos resultan irrisorios en comparación al de los hombres.

<sup>5</sup>Fuente INEC

La crisis económica en Ecuador empeoró con la pandemia de Covid-19 y a su vez el mercado laboral se vio perjudicado, tanto es así que, solo el 26,4% de 3,3 millones de mujeres que se encuentran económicamente activas dentro de la población (PEA) tenían un empleo formal según consta en la información de la última Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), publicada el 15 de octubre de 2020.

## Análisis de resultados

### Los retos del derecho al trabajo en tiempos de covid-19

Los retos del Derecho al trabajo en la actualidad, en tiempos de pandemia y de recesión económica a nivel mundial, no pueden ser otros que la lucha de las naciones por preservar el empleo y por la protección de los derechos laborales, que constituyen sin lugar a duda, derechos humanos fundamentales.

La noche del 16 de marzo del 2020, el presidente de la República del Ecuador, a través de una cadena nacional, declaró el Estado de Excepción en todo el territorio, con el propósito de contener la transmisión del coronavirus (COVID-19), en ella el Primer Mandatario señaló que estamos enfrentando una “guerra” –en referencia a la pandemia del coronavirus, declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS).<sup>6</sup>

En virtud de la declaración del Estado de Excepción en el país, se dispusieron, entre otras, las siguientes medidas:

- Se cierran los servicios públicos a excepción de los de salud, seguridad, servicios de riesgos y aquellos que -por emergencia- los ministerios decidan tener abiertos.
- Las tiendas de barrio, los mercados y supermercados permanecerán abiertos.
- De igual manera, los bancos y todos los servicios financieros seguirán operando normalmente.
- Los hospitales, las clínicas, los centros de salud y las farmacias atenderán de manera continua, y todas las industrias relacionadas con estos sectores, seguirán produciendo en los horarios habituales.

---

<sup>6</sup> Decreto Presidencial de Estado de Excepción No. 1017

- Del mismo modo, seguirán funcionando las plataformas digitales de entrega a domicilio y todos los medios relacionados con telecomunicaciones. Esto quiere decir que se puede comprar alimentos, trabajar, tener acceso a salud, estudiar y hacer trámites públicos desde casa.
- Suspensión total de la jornada laboral presencial del sector público y privado a partir del martes 17 de marzo, a excepción de los sectores estratégicos, como salud, servicios básicos, alimentos, etc.
- Se dispuso toque de queda, para vehículos y personas, entre otras medidas.

Producto de estas medidas, y del obligado confinamiento, muchas empresas, se vieron forzadas a cerrar temporalmente sus operaciones.

Como consecuencia de las referidas disposiciones y durante los primeros meses de la pandemia, entre mayo y junio de 2020, se produjo una ola incontrolable de despidos masivos ante el desolador panorama de incertidumbre económica.

Buena parte de estos despidos, fueron de carácter intempestivo, que por vulnerar los derechos del trabajo y su estabilidad laboral, se sanciona el hecho con una compensación económica de por el tiempo de servicio<sup>7</sup> Sin embargo, existe en el Código obrero una causal para dar por terminado el contrato de trabajo sin derecho a ninguna indemnización, conocida como la causal por "caso fortuito o fuerza mayor".

**Art. 169.-** Causas para la terminación del contrato individual.- El contrato individual de trabajo termina:

...6. 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.

Este artículo otorga al empleador la posibilidad de dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo, sin pagar ningún tipo de liquidación o bonificación al trabajador, sin importar sus años de servicio, ante lo cual, haciendo alarde de viveza criolla, muchas empresas aprovecharon esta disposición legal para despedir a sus trabajadores que tenían mucha antigüedad para librarse de liquidaciones laborales onerosas. (gráfico 4)

<sup>7</sup>(Art. 185 y 188 C.T. ver cuadro 1= A+B).

Bajo este argumento legal se desvinculó de sus trabajos, en tiempos de pandemia, a más de un millón de personas, teniendo como justificativo la imposibilidad de retornar al trabajo por disposición del Ejecutivo.

**Gráfico 4:** Cálculo de la liquidación por despido intempestivo versus caso fortuito.

CASO	CAUSA DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL	NORMA LEGAL (C.T.)	INDEMNIZACIÓN
Y trabaja 15 años para X  Remuneración:  \$1000	Despido intempestivo	Art. 185	\$250 x 15= <b>\$3750</b>
		Art. 188	\$1000 x 15= <b>\$15.000</b>
			<b>TOTAL: \$18.750</b>
Y trabaja 15 años para X  Remuneración:  \$1000	Caso fortuito o fuerza mayor	Art. 169 #6	<b>\$0</b>

Fuente: Código de Trabajo

Los beneficios sociales, en Ecuador, tales como decimotercera, decimocuarta remuneración y vacaciones, siempre serán cancelados independientemente, de la causa de terminación de la relación laboral, siempre deben ser pagados por tratarse de derechos irreducibles<sup>8</sup>.

Como se puede apreciar en el ejemplo constante en el gráfico 4, en Ecuador, tenemos una normativa protectora de los derechos laborales, siendo así que el despido es un hecho sancionado por el cual, el empleador debe cancelar por concepto de indemnización al trabajador una remuneración por cada año de servicio, más el 25% de la última remuneración por cada año de servicio por concepto de desahucio, y sin embargo, en nuestro país, en tiempos de pandemia, muchas mujeres fueron despedidas vulnerando su derecho a la estabilidad laboral contemplada en la constitución, sin que frente a este hecho ilegal, las autoridades tomen alguna

<sup>8</sup> **Remuneraciones adicionales, irrenunciables e intangibles: Décima tercera remuneración o bono navideño.** - Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen mensualmente, la parte proporcional a la doceava parte de las remuneraciones que perciban durante el año calendario. **(Art. 111 C.T.)** Es aproximadamente una remuneración extra. **Derecho a la decimocuarta remuneración.** - Bonificación mensual equivalente a la doceava parte de la remuneración básica mínima unificada para los trabajadores en general. (Art. 113 C.T.) es un sueldo básico. Para el año 2020 y 2021 \$400 (Cuatrocientos dólares de los Estados Unidos de América).

medida de acción afirmativa o sancionatoria, para impedir los despidos masivos y la vulneración de derechos, a pesar de que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles.

Desde el 16 de marzo del 2020, a inicios de la pandemia hasta el 07 de octubre del mismo año, se registraron 148.741 actas de finiquito laboral de mujeres en el Ministerio de Trabajo, las cuales se desglosan de la siguiente manera (gráfico 5):

**GRÁFICO 5:**

ACTAS DE FINIQUITO EN MUJERES	
Acuerdo de las partes	92.052
Despido Intempestivo	16.654
Terminación dentro del periodo de prueba	13.590
Por caso fortuito o fuerza mayor	11.942
Causas legalmente previstas en el contrato	6.076
Conclusión de obra, labor o servicios	4.252
Desahucio	3.256
Otros	919
Total	148.741

Fuente: Ministerio de Trabajo

Frente a esta realidad de vulneración sistemática del derecho al trabajo, y para frenar la incontrolable ola de despidos masivos y violación a derechos fundamentales e irrenunciables, la Asamblea Nacional del Ecuador, dictó la LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19, misma que contiene varios aspectos, pero solo me referiré al tema que nos ocupa, y analizaremos si en concreto, las medidas tomadas por el gobierno que buscaron prevenir el desempleo en tiempo de Coronavirus.

Uno de los retos del estado para precautelar el derecho al trabajo en aquella coyuntura, era frenar los despidos masivos por la referida causal de "caso fortuito o fuerza mayor, sin derecho a indemnización", por lo cual Asamblea Nacional, pronunció una DISPOSICIÓN INTERPRETATIVA, para frenar este tipo de abusos contra los derechos de los trabajadores:

Unica.- Interpretétese el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo, en el siguiente sentido: En estos casos, la imposibilidad de realizar el trabajo por caso fortuito o fuerza mayor estará ligada al cese total y definitivo de la actividad económica del empleador, sea persona natural o jurídica. Esto quiere

decir, que habrá imposibilidad cuando el trabajo no se pueda llevar a cabo tanto por los medios físicos habituales como por medios alternativos que permitan su ejecución, ni aún por medios telemáticos.

Esta medida adoptada por el legislativo frenó ipso facto, los despidos masivos por la causal de fuerza mayor o caso fortuito para terminar una relación laboral, y se dispuso a aplicar una sanción de indemnización por despido intempestivo prevista en el artículo 188 del Código del Trabajo, multiplicada por uno punto cinco (1.5), para quienes aplicaron indiscriminada y abusivamente el referido artículo irrespetando derechos laborales.

El Programa de Inversiones Intensivas en Empleo (PIIE), de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), en su guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores, titulado "Hacia el derecho al Trabajo" (OIT, 2014), analiza de manera prolija la situación del desempleo y el subempleo, presentando los siguientes conceptos respecto de las diversas situaciones del subempleo que citamos a continuación:

**GRÁFICO 6:**

<b>Subempleo</b>			
<b>Por insuficiencia de horas</b>		<b>Situaciones laborales inadecuadas</b>	
<b>Estacional</b>	<b>Ocasional</b>	<b>Salarios bajos / malas condiciones</b>	<b>Baja productividad</b>
Solo hay trabajo en determinados períodos y no lo hay fuera de ellos	Las personas solo están empleadas por un período de tiempo limitado, aunque desean y necesitan trabajar más	Las personas trabajan a tiempo completo (o más) pero a cambio de un salario (extremadamente) bajo y en malas condiciones	Las personas trabajan a tiempo completo pero su productividad es demasiado baja para generar ingresos suficientes
Zonas agrícolas con temporadas altas definidas; zonas turísticas de temporada; en algunos países, empleo en el sector manufacturero y el comercio minorista	Solo se encuentra empleo ocasional; se pierde mucho tiempo buscando trabajo entre un empleo ocasional y el siguiente, lo que resulta en un número reducido de días efectivamente trabajados	Se paga a los trabajadores por debajo del salario mínimo; casos de explotación cuando la productividad permitiría percibir mejores salarios; trabajo en los sectores formal e informal sin adhesión a la legislación laboral	Por lo general, trabajadores por cuenta propia en el sector informal, agricultura, pesca, etc. de subsistencia, pero con niveles de productividad muy bajos

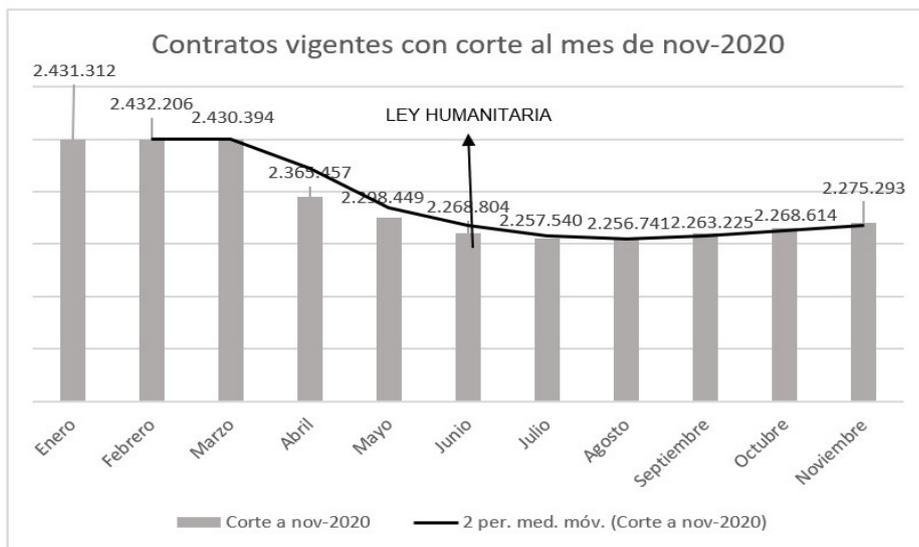
Se da trabajo en temporada baja, se crean activos y se prestan servicios para ayudar a reducir al mínimo las variaciones estacionales	<p>Programas que crean empleo de corta duración para aumentar la disponibilidad general de empleo.</p> <p>Programas que ofrecen trabajo de manera regular y previsible; trabajo fuera del horario laboral (noches, sábados)</p>	<p>Programas que ofrecen un salario mínimo por encima del salario corriente (inaceptablemente bajo)</p> <p>De gran escala, con el fin de ofrecer una alternativa real; creación de activos y prestación de servicios que propicien otras actividades</p>	Programas que ofrecen trabajo (a tiempo parcial) con un salario mínimo y que procuran solucionar las causas de la baja productividad (rehabilitación de recursos naturales, riego)
Transferencias en efectivo para complementar los ingresos (en particular, asignaciones familiares)	Transferencias en efectivo para complementar los ingresos (en particular, asignaciones familiares); programas de inserción para reducir al mínimo los gastos de la búsqueda de empleo	Salarios mínimos y condiciones de trabajo regulados e impuestos por la ley	Transferencias en efectivo para complementar los ingresos; mayor acceso al capital y la capacitación con vistas a mejorar la productividad

Fuente: Organización Internacional del Trabajo

Entre enero y octubre del 2020, se registraron alrededor de 600.000 despidos bajo la causal de “caso fortuito o fuerza mayor”.

Con la promulgación de la Ley Humanitaria se logró contener la caída violenta, de despidos sin derecho a indemnización. Como se puede apreciar en la gráfica siguiente, desde enero hasta junio del 2020 el número de contratos vigentes iba en desplome hasta que con la introducción y aplicación de la Ley Humanitaria se evidencia claramente el reverso de la tendencia. (gráfico 7)

**GRÁFICO 7:** Contratos vigentes en el Ecuador.



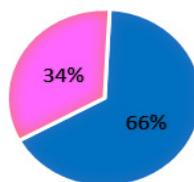
Fuente: Ministerio de Trabajo

En cifras, aproximadamente 1,5 millones de hombres son contratados formalmente, a diferencia de las mujeres que no superan los 700 mil contratos. (gráfico 8)

**GRÁFICO 8:** Contratos vigentes en el Ecuador por sexo

### CONTRATOS VIGENTES POR SEXO

■ Hombre ■ Mujer



Fuente: Ministerio de Trabajo

# Discusión de resultados

## Situación general del subempleo en el Ecuador

Sin bien, la referida disposición reformativa frenó los despidos masivos por la causal referida de caso fortuito o fuerza mayor, la ley, no ayudó a frenar el subempleo, por el contrario, lo legalizó cuando en la misma en el artículo 16 dispone que el empleador y el trabajador pueden llegar a un acuerdo en la disminución de su remuneración con la finalidad de evitar un despido o preservar su trabajo, precarizando el trabajo y violando derechos laborales constitucionales como la irrenunciabilidad y la intangibilidad:

**Art. 16.-** De los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. - Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores (Lo subrayado es de la autora). El acuerdo alcanzado, durante el tiempo de su vigencia, tendrá preferencia sobre cualquier otro acuerdo o contrato. De producirse el despido del trabajador al que se aplica el acuerdo, dentro del primer año de vigencia de esta Ley, las indemnizaciones correspondientes se calcularán con la última remuneración percibida por el trabajador antes del acuerdo

El derecho del trabajo, y como consecuencia, los contratos celebrados entre empleadores y obreros, por su naturaleza es diferente a los convenios civiles o mercantiles. No son un contrato de compraventa de servicios personales y de allí, que la fuerza de trabajo no puede ser valorada como una mercancía sometida a la ley de la oferta y la demanda, según las circunstancias o las coyunturas temporales-espaciales.

La negociación entre el empleador y el obrero, no tiene entre sus características la "autonomía de la voluntad", de la que goza el principio civil, es decir, *"la libre facultad de los particulares para negociar rebajas de remuneraciones"*, pues el Derecho laboral tutela la dignidad del trabajador, su derecho al ocio, a su bienestar, a una remuneración justa, según lo acordado, ya que la remuneración no se puede considerar como una mercancía de libre negociación, como inconstitucionalmente lo determina la norma dictada en Ecuador en tiempos de pandemia.

La "igualdad ante la ley", conduce necesariamente a la injusticia cuando se lo aplica a desiguales, y es ello lo que ocurre en el campo laboral, situación que ha sido aprovechada discrecionalmente, por los patronos para imponer sus condiciones en rebajas de remuneraciones, sin que los trabajadores se puedan resistir, dada su penuria económica, e inminente amenaza de despido sin indemnización.

El referido acuerdo entre las partes, de la inconstitucional norma expedida en tiempos de Covid, sólo es posible entre iguales, es decir, en el derecho civil donde se parte de la premisa de la autonomía de la voluntad de las partes, pues no existe desigualdad entre ellas, sin embargo en el Derecho de Trabajo, donde se parte del principio opuesto, las partes no son iguales, la parte poderosa que es el empleador y una débil, que es el trabajador, por ende son desiguales y la ley los discrimina, de allí que el Derecho de Trabajo es un derecho protectorio con principios esenciales y fundamentales propios, como el pro operario, el cual ampara al trabajador frente a acuerdos injustos e ilegales, otorgándole al trabajador derechos intangibles e irrenunciables, lo que significa que un trabajador aunque lo quisiera, no puede renunciar a los derechos que la ley le otorga y de allí su intangibilidad como estipula nuestra Carta Magna, de allí nuestra afirmación de que un acuerdo entre partes desiguales no es un acuerdo, es una imposición.

El derecho del trabajo tiene como fin tutelar los intereses de los trabajadores, no de las empresas, ni de los patronos, razón por la cual no cabe la "libre rebaja del salario" entre fuerzas dispares. Resulta inconstitucional, someter al trabajador a la trágica disyuntiva de escoger entre rebajar su sueldo y ser despedido, y por ello la necesidad de que el derecho del trabajo proteja principios y derechos irrenunciables contemplados en la constitución del Ecuador:

Art. 328: ...El pago de remuneraciones se dará en los plazos convenidos y no podrá ser disminuido ni descontado, salvo con autorización expresa de la persona trabajadora y de acuerdo con la ley.

Art. 326: ...Los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario

La Constitución es la norma suprema y prevalece sobre cualquier otra del ordenamiento jurídico nacional, por ende, una norma inferior, que contradiga sus disposiciones, se constituye en una flagrante violación a los derechos laborales irrenunciables, convirtiéndose en una herejía jurídica a favor de la precarización del

derecho del trabajo que perjudica en mayor grado a las mujeres, que son las más afectadas, según el INEC, en la encuesta de desempleo frente al hombre.

## **El subempleo: discriminación indirecta a la mujer en el trabajo**

Mientras las naciones alrededor del mundo, de la mano de la OIT, procura promover la igualdad de género y la no discriminación a la mujer en el trabajo, en el Ecuador, las políticas públicas dictadas en tiempos de pandemia han fomentado y legalizado el subempleo, en especial el de la mujer. En este contexto, muchas mujeres fueron forzadas a firmar sus renunciaciones (acuerdo entre las partes), perdiendo su derecho a ser legalmente indemnizadas.

El Convenio 100 de la OIT, sobre igualdad de remuneración y el artículo 326 numeral 4 de nuestra constitución, que determina "A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración", se ven vulnerados frente a una norma inferior que permite a los empleadores rebajar las remuneraciones a los trabajadores, situación que nos pondría, según un informe de la OIT, en una clara situación de subempleo.

Bajo los acertados conceptos de la OIT (gráfico 6), se puede afirmar que la situación de subempleo en la que vivimos en Ecuador, corresponde a contextos laborales inadecuados, con bajos salarios, con personas trabajando a tiempo completo (y más) pero a cambio de un sueldo reducido que no fue el originalmente acordado, rebajado de manera unilateral, con adhesión a una disposición laboral inconstitucional que ha permitido la precariedad de la relación laboral en tiempos de pandemia, con salarios mínimos en condiciones de trabajo regulados e impuestos por la ley.

## **La discriminación laboral a la mujer en tiempos de pandemia**

Pese a que la normativa ecuatoriana prohíbe *de jure*, la discriminación laboral a la mujer, la realidad actual es que, *de facto*, a ellas se les sigue vulnerando sus derechos.

En un informe especial la CEPAL recalca que es imprescindible avanzar en la implementación de políticas que contribuyan a una recuperación sostenible con igualdad de género en América Latina y el Caribe (CEPAL, 2021).

En el año 2020, los contratos registrados en el Ministerio de Trabajo denotan una gran diferencia entre hombres y mujeres; siendo así que el 66% de los contratos registrados son de hombres frente a un 34% hacia mujeres.

## Conclusiones

Del estudio realizado, podemos concluir que producto de la pandemia en Ecuador, las políticas públicas implementadas para preservar el empleo, si bien frenaron una modalidad de despidos arbitrarios, injustos e ilegalmente aplicados, llamado "caso fortuito o fuerza mayor", violando derechos laborales irrenunciables e intangibles, no consiguieron su fin máximo, que era la preservación del empleo con dignidad y en las condiciones estipuladas en la constitución.

Las políticas públicas promulgadas en tiempos de Covid, violaron derechos consagrados en la Constitución de la República del Ecuador, al legalizar la afectación de derechos laborales, permitiendo rebajas importantes en las remuneraciones, lo cual trajo como consecuencia la legalización del subempleo en Ecuador, y la violación de varios derechos laborales irrenunciables.

En los países en vías de desarrollo como Ecuador, la pandemia demostró lo frágiles que son las legislaciones respecto a la protección del derecho al trabajo, siendo el grupo más afectado el de las mujeres, como lo demuestran las estadísticas incluidas en este artículo.

En Ecuador, los retos que enfrentamos son distintos a otras épocas, pues hemos regresado al punto de partida, encaminado esfuerzos para preservar el trabajo y erradicar el desempleo y el subempleo.

Consideramos importante y fundamental implementar políticas públicas que corrijan los errores que han permitido violar los derechos laborales consagrados en la constitución y que han ocasionado una ola de subempleo, mediante reducciones de sueldos impuestas y disfrazadas bajo supuestos "acuerdos" entre partes desiguales.

Las políticas públicas deben ir encaminadas a respetar y preservar el derecho al trabajo de las mujeres, eliminar del ordenamiento jurídico las disposiciones inconstitucionales que incentivan y legitiman el subempleo, siendo los grupos vulnerables, como las mujeres, los más afectados, que hoy viven una situación de precariedad y maltrato legal.

Consideramos que la solución a este problema es la urgente y necesaria implementación de políticas públicas que reviertan las desacertadas normativas que incentivaron el subempleo, produciendo de manera indirecta una discriminación a la mujer. Se vuelve imperioso implementar medidas de acción afirmativa para

revertir los derechos laborales vulnerados, e implantar medidas administrativas sancionatorias frente a las violaciones de los derechos al trabajo consagrados en la constitución. La prevención y la sanción son, en la situación actual, la única vía para caminar hacia el rescate del derecho del trabajo, que ha sido herido de muerte en varios países del sur de nuestro continente.

## Bibliografía

19, P. d. (2020). Igualdad de género. Obtenido de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2020/05/Protocolo-de-atenci%C3%B3n-violencia.pdf>

Andrés, L. (2015). Obtenido de <http://derecho.udla.edu.ec/calamo/images/revistas-pdf/Calamo4/2dossierLydiaAndrs.pdf>

Ayala, F., & Guachamin, P. (2018). La Participación Laboral de la mujer en Ecuador y sus determinantes. UCE.

Banco mundial. (2021). Banco mundial. Obtenido de <https://www.bancomundial.org/es/news/feature/2021/03/04/la-covid19-costoso-retroceso-en-los-avances-de-la-mujer-latinoamericana>

CARIBE, P. D.-1. (2020). Igualdad de género. Obtenido de <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/2020/05/Prevenci%C3%B3n-de-la-violencia-ONUMujeres.pdf>

CEPAL. (10 de febrero de 2021). CEPAL. Obtenido de Naciones Unidas: <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19-genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>

Consulting, P. (s.f.). Evolución Histórica del Trabajo de la Mujer en Ecuador. Obtenido de [https://issuu.com/praxisconsulting5/docs/evoluci\\_n\\_hist\\_rica\\_del\\_trabajo\\_de\\_](https://issuu.com/praxisconsulting5/docs/evoluci_n_hist_rica_del_trabajo_de_)

COVID-19, C. c. (2020). OPS. Obtenido de Igualdad de género: <https://www.igualdadgenero.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/06/15-Consideraciones-igualdad-genero-COVID19-OPS-OMS.pdf>

- Ecuadorencifras. (2021). Ecuadorencifras. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/home/>
- El telégrafo. (2021). El telégrafo. Obtenido de <https://www2.eltelegrafo.com.ec/noticias/economia/4/tasa-desempleo-mujeres-2019-y-el-2020>
- El Universo. (2021). El Universo. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/en-primeros-tres-meses-del-ano-casi-75000-personas-se-sumaron-al-desempleo-nota/>
- Espinosa, M. F. (s.f.). Obtenido de <https://mariafernandaespinosa.com/la-pionera-del-voto-femenino-latinoamericano-fue-ecuatoriana/>
- Goetschel, M. P. (s.f.). Obtenido de <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/resGet.php?resId=24809>
- Granda, N. M. (2014). Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4426/1/07-ACT-Montero.pdf>
- Hablemos de empleadas domésticas. (s.f.). Hablemos de empleadas domésticas. Obtenido de <https://www.trabajadorasdomesticas.org/empleadas-xm-domesticas-xm/que-es-una-empleada-domestica.html>
- [https://elpais.com/sociedad/2019/11/21/actualidad/1574327354\\_255470.html](https://elpais.com/sociedad/2019/11/21/actualidad/1574327354_255470.html)
- INEC. (2021). Instituto nacional de estadísticas y censo. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-noviembre-2021/>
- laboral, C. I. (2020). ONU MUJERES. Obtenido de [https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/04/documentocovid19\\_adaptecu\\_v1-3-comprimido.pdf?la=es&vs=1255](https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20americas/documentos/publicaciones/2020/04/documentocovid19_adaptecu_v1-3-comprimido.pdf?la=es&vs=1255)
- Ministerio del Trabajo del Ecuador, estadísticas, noviembre 2020
- Moncayo, K. (2014). Análisis histórico jurídico de las condiciones laborales del trabajador doméstico ecuatoriano. PUCE.
- Montero, N. (2014). El derecho al ocio y el nuevo paradigma constitucional ecuatoriano. Revista de Derechos Humanos , 95-104.

Organización Internacional del Trabajo. 2003. International training compendium on labour statistics, Module 1 - Statistics of employment, unemployment, underemployment: economically active population (Ginebra, OIT, Oficina de Estadística, Departamento de Integración de Políticas).

OIT. (2014). Hacia el derecho al trabajo UNA GUÍA PARA LA ELABORACIÓN DE PROGRAMAS PÚBLICOS DE EMPLEO INNOVADORES. OIT.

OIT. (2018). Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS\\_642906/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_642906/lang--es/index.htm)

OIT. (2019). Organización Internacional de Trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS\\_642906/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/features/WCMS_642906/lang--es/index.htm)

Primicias. (2021). Primicias. Obtenido de <https://www.primicias.ec/noticias/economia/inec-cifras-empleo-desempleo-enero/>

Roldán, K. (2014). Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/6963>

Trabajadoras Domésticas. (2019). Obtenido de <https://www.trabajadorasdomesticas.org/empleadas-xm-domesticas-xm/que-es-una-empleada-domestica.html#:~:text=Definici%C3%B3n%20de%20Trabajador%20Dom%C3%A9stico%3A,dem%C3%A1s%20tareas%20propias%20del%20hogar.&text=Se%20denominan%20internos%20los%20que,siti>

## **Normativa**

Constitución de la República del Ecuador, 2021

Código del Trabajo del Ecuador,

Decreto Presidencial de Estado de Excepción No. 1017

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

# **REVISTA POLÍTICA Y POLÍTICAS**

1° Edición