

Maribel Abigail Balladares-Moreira; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

[DOI 10.35381/noesisin.v7i1.578](https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i1.578)

Irrenunciabilidad de derechos laborales y acuerdos de preservación en la Ley de Apoyo Humanitario, 2021

Non-waiver of labor rights and preservation agreements in the Humanitarian Support Act, 2021

Maribel Abigail Balladares-Moreira

maribelbm49@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0009-0003-3075-9907>

Wilson Yovanny Merino-Sanchez

direccionpuyo@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0003-4761-7617>

Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

pg.docenterdr@uniandes.edu.ec

Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Tungurahua
Ecuador

<https://orcid.org/0000-0001-8374-0386>

Recibido: 15 de abril 2025
Revisado: 15 de mayo 2025
Aprobado: 15 de julio 2025
Publicado: 01 de agosto 2025

Maribel Abigail Balladares-Moreira; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

RESUMEN

Durante la pandemia de COVID-19, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario habilitó acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, tensionando el principio de irrenunciabilidad laboral. Se formuló como objetivo analizar en qué medida y por qué los acuerdos del artículo 16 incidieron sobre la irrenunciabilidad en 2021, identificando escenarios, actores y vacíos de control. Se ejecutó una investigación cualitativa, documental y de campo; se aplicaron métodos analítico-sintético e inductivo y se entrevistó a cinco expertos. El 80% estimó que los acuerdos vulneraron derechos y favorecieron a empleadores; el 60% percibió coacción hacia trabajadores; y el 80% consideró inconstitucionalidad. Se advirtió que el artículo 16 operó sin control estatal suficiente, generando riesgos de regresividad e inequidad. Se concluyó que, en 2021, la aplicación de dichos acuerdos facilitó la vulneración del principio de irrenunciabilidad, lo que exigió mayor fiscalización pública y tutela efectiva.

Descriptores: Derecho laboral; relaciones laborales; estado de derecho. (Tesauro UNESCO).

ABSTRACT

During the COVID-19 pandemic, the Organic Law on Humanitarian Support enabled agreements to preserve jobs, putting pressure on the principle of the inalienability of employment. The objective was to analyze the extent to which and why the agreements in Article 16 affected inalienability in 2021, identifying scenarios, actors, and gaps in control. Qualitative, documentary, and field research was conducted; analytical-synthetic and inductive methods were applied; and five experts were interviewed. Eighty percent believed that the agreements violated rights and favored employers; 60% perceived coercion toward workers; and 80% considered them unconstitutional. It was noted that Article 16 operated without sufficient state control, creating risks of regressivity and inequality. It was concluded that, in 2021, the application of these agreements facilitated the violation of the principle of non-waiver, which required greater public oversight and effective protection.

Descriptors: Labor law; labor relations; rule of law. (UNESCO Thesaurus).

Maribel Abigail Balladares-Moreira; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

INTRODUCCIÓN

El Derecho del Trabajo se ha concebido históricamente con vocación tuitiva, orientado a resguardar a la parte más débil de la relación laboral. De esa naturaleza protectora derivan principios estructurales del sistema, entre ellos el de irrenunciabilidad, que opera como barrera frente a actos o acuerdos que reduzcan garantías mínimas de los trabajadores (Ruay Sáez, 2019; Toyama Miyagusuku, 2001).

La irrenunciabilidad se consolidó en la doctrina laboral como principio rector derivado del carácter protector del Derecho del Trabajo. Ruay Sáez (2019) destacó que la función tuitiva estructura la disciplina, mientras que Toyama Miyagusuku (2001) la ubica como corolario de la presunción de nulidad de todo acto por el cual el trabajador disponga de un derecho reconocido. Plá Rodríguez (2015) definió la irrenunciabilidad como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de beneficios mínimos otorgados por el ordenamiento laboral y sistematizó sus fundamentos en: indisponibilidad de derechos fundamentales, imperatividad de las normas, naturaleza de orden público, limitación de la autonomía de la voluntad y presunto vicio de voluntad. Este haz de fundamentos explica por qué las reglas laborales operan como límites y no como meras recomendaciones.

Desde la perspectiva de eficacia normativa, Pasco Cosmópolis (2005) sostuvo que la irrenunciabilidad requiere la nulidad de los actos de renuncia; de lo contrario, el mandato devendría programático y sin efectos. Por ello, los ordenamientos acompañan el principio con cláusulas de nulidad para asegurar su operatividad.

En el plano internacional, la Declaración Universal de Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1948) reconoció el derecho al trabajo. Junto con la labor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), orientó estándares mínimos de tutela que informan el bloque de constitucionalidad laboral en la región. Ello conecta con los principios de progresividad y de prohibición de regresividad en derechos sociales, aplicables como criterios de control reforzado frente a medidas que pretendan reducir garantías.

En la normativa ecuatoriana, el principio tiene respaldo constitucional y legal: la

Maribel Abigail Balladares-Moreira; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

Constitución (Constitución de la República del Ecuador, 2008), artículo 326.2, declara que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles; y el Código del Trabajo (Gobierno del Ecuador, 2005), artículo 4, reitera la nulidad de toda estipulación en contrario. La regla no impide la autonomía privada en materias disponibles, por ejemplo, la celebración del contrato, siempre que se respeten los mínimos legales.

La pandemia de COVID-19 alteró profundamente las dinámicas productivas y las relaciones de trabajo. En este contexto, Ecuador expidió la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria del COVID-19 (LOAH), cuyo artículo 16 habilitó los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo. Mientras que sus artículos 19 y 20 establecieron el contrato especial emergente y la reducción emergente de la jornada, con el objetivo de sostener empleo y actividad económica (Asamblea Nacional de la República del Ecuador, 2020). Sin embargo, la operatividad de dichos acuerdos generó tensiones con el principio de irrenunciabilidad al permitir la modificación concertada de condiciones económicas en un escenario de asimetrías de poder entre las partes.

La literatura nacional reportó alertas sobre los riesgos de regresividad y de desigualdad cuando se relajan los estándares de tutela en períodos de emergencia. Cabezas (2020) describió cómo, ante la crisis sanitaria, emergieron prácticas que desplazaron costos hacia los trabajadores. Desde el enfoque constitucional, Barroso et al. (2022) sostuvieron que la irrenunciabilidad es un límite ineludible a acuerdos que afecten derechos mínimos. En el plano aplicado, Erazo y D'Ambrocio (2022) analizaron la incidencia de los acuerdos de preservación en el derecho a la remuneración, destacando tensiones entre sostenibilidad empresarial y protección del ingreso.

El presente estudio analiza en qué medida y por qué los acuerdos del artículo 16 de la LOAH incidieron sobre la irrenunciabilidad de los derechos laborales durante el año 2021. El análisis se orientó a identificar los escenarios en los que se produjeron tensiones entre la protección constitucional, la autonomía de la voluntad y la

Maribel Abigail Balladares-Moreira; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

preservación del empleo, así como los vacíos de control que pudieron facilitar resultados regresivos. Este objetivo se vinculó con la necesidad de aportar evidencia para fortalecer la fiscalización pública y la tutela efectiva de los derechos en contextos de emergencia, sin desconocer la finalidad de sostener el empleo.

MÉTODO

Se adoptó un enfoque cualitativo con alcance descriptivo-explicativo, idóneo para examinar tensiones entre normas, principios y prácticas en contextos de emergencia (Guba y Lincoln, 1994). El diseño fue documental-jurídico y de campo: se trianguló el análisis doctrinal y normativo con la opinión experta para comprender cómo los acuerdos del artículo 16 de la LOAH incidieron en la irrenunciabilidad de derechos laborales durante el año 2021.

El estudio se desarrolló sobre el ordenamiento ecuatoriano, considerando la jerarquía constitucional del principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales y su desarrollo legal en el Código del Trabajo. El corpus normativo primario incluyó la Constitución de 2008 (art. 326.2), el Código del Trabajo (art. 4) y la LOAH (artículos 16, 19 y 20) como base para la definición de categorías analíticas y supuestos de conflicto entre autonomía de la voluntad y límites inderogables.

Se recurrió a muestreo intencional de expertos. Participaron cinco especialistas en Derecho Constitucional y Derecho del Trabajo con al menos cinco años de ejercicio profesional o académico, que tenían publicaciones, docencia o litigio en materia laboral-constitucional y con experiencia en análisis de medidas adoptadas durante la pandemia. Se excluyeron potenciales participantes con conflictos de interés directos respecto de casos litigiosos en curso vinculados a acuerdos de preservación. El tamaño muestral se justificó por saturación temática alcanzada y por el carácter exploratorio del estudio.

Se empleó entrevista a expertos mediante videoconferencia, aplicando una guía

Maribel Abigail Balladares-Moreira; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

estructurada de preguntas cerradas y abiertas breves para asegurar comparabilidad y permitir matices argumentativos. La guía indagó percepciones sobre cuatro aspectos: posible vulneración del principio de irrenunciabilidad; existencia de coacción o asimetrías en la celebración de acuerdos; suficiencia del control estatal y compatibilidad constitucional de los acuerdos del artículo 16. La construcción y aplicación de la guía siguió recomendaciones metodológicas para entrevistas académicas (Troncoso Pantoja y Amaya Placencia, 2017).

Las entrevistas se realizaron entre enero y junio de 2021 por plataformas de videollamada, con duración aproximada de 25 a 35 minutos, previo consentimiento informado. Se garantizó confidencialidad mediante anonimización y codificación de respuestas. Paralelamente, se efectuó revisión documental de doctrina y jurisprudencia relevante y análisis de la LOAH y normas conexas, registrando fichas de lectura con extractos, categorías y notas interpretativas.

Se definieron seis categorías deductivas a partir del marco teórico-normativo y del problema de investigación. Estas fueron: irrenunciabilidad de derechos laborales; acuerdos de preservación de fuentes de trabajo; progresividad y prohibición de regresividad; igualdad y no discriminación; coacción o asimetrías de poder y fiscalización estatal. Cada categoría incluyó indicadores operativos (p. ej., percepción de vulneración, existencia de control previo o concurrente, afectación de ingresos mínimos) para facilitar codificación y comparación entre casos.

Se aplicó análisis de contenido dirigido (codificación deductiva) sobre transcripciones y fichas documentales, con matriz de categorías predefinidas y campo para emergentes. Se calcularon frecuencias y porcentajes de respuestas en ítems cerrados para ofrecer una descripción cuantitativa mínima que complementara la argumentación cualitativa. La triangulación doctrinal-normativa-empírica permitió contrastar la consistencia entre el principio de irrenunciabilidad y los efectos de los acuerdos del artículo 16 de la LOAH.

Se aseguraron criterios de credibilidad, dependencia y confirmabilidad mediante la validación de la guía por dos académicos externos. Además, la revisión por pares de la

Maribel Abigail Balladares-Moreira; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

codificación y de la interpretación doctrinal. Se realizó auditoría de trazabilidad de decisiones analíticas (bitácora de análisis) y triangulación de fuentes (experta, normativa y doctrinal). La transferibilidad se abordó describiendo el contexto normativo y los criterios de selección de expertos.

Se obtuvo consentimiento informado, garantizando anonimato, confidencialidad y libertad para retirarse sin consecuencias. Se resguardó la integridad de los participantes, evitando preguntas que comprometieran casos concretos. Al tratarse de opiniones expertas y análisis documental de normas públicas, no se recopilaban datos personales sensibles. La investigación se enmarcó en el principio de legalidad y en el respeto al Estado de derecho.

El tamaño muestral reducido y el carácter intencional limitaron la generalización estadística. Sin embargo, a saturación temática y la triangulación con fuentes normativas y doctrinales fortalecieron la validez analítica. Asimismo, la naturaleza retrospectiva puede implicar sesgos de memoria en los expertos, cuestión que se mitigó mediante guía estructurada y contraste documental.

RESULTADOS

Caracterización de expertos

Participaron cinco especialistas en Derecho Constitucional y Derecho del Trabajo seleccionados por muestreo intencional. Todos contaron con al menos cinco años de experiencia académica o profesional y trayectoria verificable en docencia, litigio o publicaciones sobre tutela de derechos laborales. La diversidad ocupacional (magistratura, abogacía, cátedra universitaria y consultoría) permitió contrastar enfoques dogmáticos y prácticos. La saturación temática se alcanzó a partir del cuarto caso; el quinto aportó matices en torno a límites de la autonomía de la voluntad en escenarios de emergencia.

Percepción sobre irrenunciabilidad y acuerdos del artículo 16

Los expertos coincidieron en que la irrenunciabilidad opera como límite de orden

Maribel Abigail Balladares-Moreira; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

público a la disponibilidad de los derechos mínimos. En este marco, el 80 % estimó que los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo, tal como se aplicaron en 2021, supusieron afectaciones materiales al contenido esencial de los derechos laborales, favoreciendo una redistribución regresiva de riesgos hacia los trabajadores. El 20 % restante reconoció utilidad coyuntural de los acuerdos, condicionada a controles previos y garantías de no disminución del ingreso mínimo.

Coacción y asimetrías de poder en la negociación

El 60 % de los informantes identificó señales de coacción o presión indirecta en la celebración de acuerdos, especialmente en micro y pequeñas unidades productivas con baja sindicalización. Se mencionó el riesgo de ‘consentimiento formal’ en contextos de necesidad económica, lo que refuerza la exigencia de salvaguardas como asesoría previa independiente, actas estandarizadas y verificación de equivalencia práctica de prestaciones. El 40 % restante no observó coacción generalizada, aunque reconoció ‘asimetrías estructurales’.

Fiscalización estatal y mecanismos de tutela

Respecto al control público, el 80 % consideró insuficiente la fiscalización ex ante y concurrente sobre los acuerdos, lo que facilitó vacíos procedimentales en la verificación de la legalidad, equilibrio prestacional y protección de ingresos. Se recomendó fortalecer capacidades de inspección laboral, crear formularios tipo con cláusulas mínimas inderogables y establecer un registro administrativo que permita auditorías aleatorias y trazabilidad.

Compatibilidad constitucional y bloque de derechos

En términos de constitucionalidad, la mayoría de los expertos (80 %) estimó que ciertos usos de los acuerdos podrían resultar incompatibles con el principio de irrenunciabilidad e intangibilidad, así como con la progresividad de los derechos sociales. Se enfatizó que la validez de medidas extraordinarias en crisis depende de su idoneidad, necesidad, proporcionalidad y temporalidad estricta, así como de garantías suficientes

Maribel Abigail Balladares-Moreira; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

para evitar afectaciones al contenido esencial del derecho al trabajo y a la remuneración digna.

Efectos en ingresos y condiciones de trabajo

Se reportaron casos en que la modificación concertada de condiciones derivó en reducción de ingresos y ampliación de jornadas, sin contrapartidas equivalentes en estabilidad o beneficios. Los expertos subrayaron que la protección de mínimos (remuneración básica, jornada máxima y descanso) debe permanecer incólume, incluso cuando se habilitan instrumentos de flexibilidad. Se destacó la necesidad de diferenciación sectorial para evitar impactos desproporcionados en trabajadores vulnerables.

Hallazgos emergentes

Del análisis de contenido surgieron tres categorías emergentes complementarias. La primera la relevancia de cláusulas de reversibilidad de las medidas. Como segunda categoría la pertinencia de instancias de diálogo social tripartito para calibrar impactos y por último el valor de la publicación de criterios administrativos vinculantes que reduzcan discrecionalidad. Asimismo, se sugirió desarrollar guías de buenas prácticas para acuerdos en emergencias, con enfoque de igualdad y no discriminación.

Síntesis cuantitativa descriptiva

Los ítems cerrados de la guía permitieron una descripción cuantitativa mínima. Cuatro de cinco expertos (80 %) juzgaron que los acuerdos, tal como se aplicaron, supusieron afectaciones materiales a derechos. Tres de cinco expertos (60 %) percibieron coacción o presiones. Además, cuatro de cinco expertos (80 %) estimaron insuficiente la fiscalización y también un 80 % apreciaron posibles incompatibilidades con el bloque de constitucionalidad en ciertos usos. Estos porcentajes se interpretan como indicadores exploratorios y no inferenciales, propios del diseño cualitativo con un valor de participantes (n) reducido.

Maribel Abigail Balladares-Moreira; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

DISCUSIÓN

Los hallazgos mostraron una tensión consistente entre el objetivo de preservación del empleo y la protección del contenido esencial de los derechos laborales. Para la mayoría de los expertos consultados, la aplicación práctica de los acuerdos del artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (LOAH) derivó en afectaciones materiales a la irrenunciabilidad y a la intangibilidad de derechos, especialmente cuando no medió control público previo o concurrente adecuado.

La literatura revisada refuerza esta interpretación. Cabezas Albán (2020) señaló que la LOAH introdujo una ruptura respecto de las garantías clásicas de la transacción laboral. Esto debido a que trasladó la negociación a la esfera privada sin comparecencia ante autoridad competente. En la misma línea, Barroso Ramírez et al. (2022) advirtieron que la irrenunciabilidad, como principio de orden público, limita la disponibilidad de derechos mínimos incluso en contextos excepcionales.

Desde un enfoque aplicado, Erazo Carrión y D'Ambrocio Camacho (2022) documentaron que los acuerdos tendieron a incidir en la remuneración y condiciones económicas, tensionando la protección del ingreso. Por su parte, González Ortiz y Trelles Vicuña (2021) subrayaron riesgos de desprotección si no se establecen salvaguardas materiales y procedimentales expresas. Estos aportes son compatibles con el mandato constitucional de nulidad de toda estipulación contraria a derechos irrenunciables y su desarrollo legal (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La percepción de presiones y asimetrías observada en los resultados se corresponde con advertencias de la literatura sobre la posibilidad de 'consentimiento formal' en contextos de necesidad económica, especialmente en unidades productivas con baja sindicalización (Machado Maliza et al., 2020). Desde el prisma constitucional, ello conecta con la prohibición de regresividad en derechos sociales y con la exigencia de proporcionalidad de las medidas de emergencia.

En cuanto a la suficiencia del control estatal, la evidencia cualitativa apoya que la falta de verificación de la información aportada por empleadores, así como la ausencia de

Maribel Abigail Balladares-Moreira; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

criterios administrativos vinculantes, propició usos disímiles e incluso oportunistas de los acuerdos (González Argudo y Piedra Orellana, 2021). En coherencia con la doctrina, la validez de acuerdos que afectan condiciones económicas exige garantías materiales tales como respeto de mínimos inderogables y equivalencia prestacional. Además de garantías procedimentales (asesoría previa, registro y control) con el fin de no vaciar de contenido el principio de irrenunciabilidad (Pasco Cosmópolis, 2005).

En cuanto a implicaciones prácticas y de política pública, los hallazgos sugieren tres líneas de acción. En primer lugar, fortalecer la inspección laboral con registros y auditorías aleatorias de acuerdos. Una segunda línea sería estandarizar cláusulas mínimas inderogables y formatos de actas con reversibilidad y verificación de equivalencia. Como tercera línea es promover espacios de diálogo social para calibrar impactos sectoriales, sin perder de vista el objetivo de continuidad productiva. Tales medidas permiten conciliar la flexibilidad necesaria en crisis, con la protección efectiva del contenido esencial del derecho al trabajo y de la remuneración digna.

Para futuras investigaciones se recomienda desarrollar estudios de casos con diseño comparado entre sectores productivos y tamaños de empresa; evaluar efectos distributivos de los acuerdos sobre ingreso y jornada; y analizar decisiones administrativas y judiciales posteriores, para precisar estándares de validez y remedios eficaces.

CONCLUSIONES

El análisis doctrinal-normativo, complementado con la opinión de expertos, permitió concluir que los acuerdos del artículo 16 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, tal como se implementaron en el año 2021, tensionaron de manera significativa el principio de irrenunciabilidad e intangibilidad de los derechos laborales. En la práctica, la preservación del empleo se apoyó en arreglos que, en no pocos casos, trasladaron costos a los trabajadores mediante reducciones de ingreso y modificaciones de jornada

Maribel Abigail Balladares-Moreira; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

sin contrapartidas equivalentes. Estas dinámicas se vieron potenciadas por asimetrías estructurales de poder y por presiones indirectas que, aun cuando no configuraron coacción abierta, comprometieron la libre manifestación de voluntad exigida por el orden público laboral.

La insuficiencia del control estatal (tanto previo como concurrente) emergió como un factor decisivo. La ausencia de verificación robusta sobre legalidad, equilibrio prestacional y respeto de mínimos inderogables permitió usos disímiles e incluso oportunistas de los acuerdos. Desde el prisma constitucional, la validez de medidas excepcionales en contextos de crisis exige un examen estricto de idoneidad, necesidad, proporcionalidad y temporalidad. Además de salvaguardas materiales (equivalencia de prestaciones, protección del ingreso y de la jornada máxima) y procedimentales (asesoría previa, registro y fiscalización efectiva). Cuando estas barreras no se activan, la autonomía privada corre el riesgo de convertirse en un vehículo de renunciaciones materiales a derechos mínimos.

No obstante, los resultados muestran que preservar empleo y proteger derechos no son objetivos incompatibles. La conciliación es factible si se establecen estándares administrativos vinculantes (cláusulas mínimas inderogables, formatos estandarizados, obligaciones de reversibilidad y auditorías aleatorias), y si se refuerza la inspección laboral con trazabilidad documental y criterios públicos de evaluación.

El diálogo social tripartito ofrece, además, un cauce idóneo para calibrar impactos sectoriales y evitar efectos desproporcionados sobre colectivos vulnerables. Metodológicamente, la triangulación entre fuentes normativas, doctrinales y empíricas robustece estas conclusiones, aun cuando el tamaño muestral limitado de expertos impida inferencias estadísticas. Resumiendo, el estudio confirma que la flexibilidad regulatoria en emergencias solo es compatible con el Estado de derecho cuando preserva el contenido esencial de los derechos laborales y se somete a controles materiales y procedimentales eficaces.

Maribel Abigail Balladares-Moreira; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

FINANCIAMIENTO

Autofinanciado.

AGRADECIMIENTOS

A todos los agentes sociales involucrados en el proceso investigativo.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional de la República del Ecuador. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19. *Registro Oficial*, Suplemento 229. <https://n9.cl/7o0ud>
- Barroso-Ramírez, M. M., Robles-Zambrano, G. K., y Gaspar-Santos, M. E. (2022). Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales desde la constitucionalidad ecuatoriana. *Iustitia Socialis. Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas*, 7(1), 495-505. <https://doi.org/10.35381/racji.v7i1.1930>
- Cabezas Albán, V. D. (2020). El Covid-19 y el derecho del trabajo: Sintomatología de un modelo en emergencia. *Iuris Dictio*, 26, 177-193. <https://doi.org/10.18272/iu.v26i26.1868>
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial No. 449*, 20 de octubre de 2008. <https://n9.cl/0htxsy>
- Erazo Carrión, D., y D'Ambrocio-Camacho, D. (2022). Los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo en Ecuador y su incidencia en el derecho a la remuneración de los trabajadores. *593 Digital Publisher CEIT*, 7(3-2), 372-379. <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.3-2.1160>
- Gobierno del Ecuador. (2005). *Código de Trabajo* [Ley ordinaria]. Ecuador – Guía Oficial de Trámites y Servicios. <https://www.gob.ec/regulaciones/codigo-trabajo>
- González Argudo, J. E. T., y Piedra Orellana, N. A. (2021). *La inconstitucionalidad de los artículos 16, 17, 18, 19 y 20 de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 en el Ecuador* [Tesis de pregrado, Universidad del Azuay]. Repositorio Digital de la Universidad del Azuay. <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/11201>
- González Ortiz, C. V., y Trelles Vicuña, D. F. (2021). Análisis de la Ley Orgánica de

Maribel Abigail Balladares-Moreira; Wilson Yovanny Merino-Sánchez; Ramiro Nanac Delgado-Rodríguez

Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19 y su posible vulneración a los derechos laborales. *Revista Científica FIPCAEC*, 6(25), 137-156. <https://n9.cl/st0ss>

Guba, E. G., y Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 105–117). Sage. <https://n9.cl/0m572>

Machado Maliza, M. E., Mainato Angamarca, K. S., y Núñez Vaca, A. F. (2020). Vulneración de los derechos laborales como consecuencia de la pandemia COVID-19. *Uniandes Episteme. Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación*, 7, 1236-1249. <https://n9.cl/giyrhh>

Naciones Unidas. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Pasco Cosmópolis, D. (2005). En torno al principio de irrenunciabilidad. *IUS ET VERITAS*, 15(31), 217-228. <https://n9.cl/l0dsx4>

Plá Rodríguez, A. (2015). *Los principios del derecho del trabajo* (4ta ed.). Fundación de Cultura Universitaria. <https://n9.cl/8l2q2>

Ruay Sáez, F. A. (2019). Principio de irrenunciabilidad laboral y derechos fundamentales en Chile: A propósito del juicio de ponderación. *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 7, 115-132. <https://n9.cl/oa3i2>

Toyama Miyagusuku, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *IUS ET VERITAS*, 11(22), 164-179. <https://n9.cl/u4l9k>

Troncoso-Pantoja, C., y Amaya-Placencia, A. (2017). Entrevista: Guía práctica para la recolección de datos cualitativos en investigación de salud. *Revista de la Facultad de Medicina*, 65(2), 329-332. <https://doi.org/10.15446/revfacmed.v65n2.60235>