

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE POSGRADO

MAESTRÍA EN CONFLICTO, NEGOCIACIÓN Y PAZ



TEMA:

EFFECTOS DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO, PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19, EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LA CIUDAD DE QUITO

AUTORA:

Manuela Obando Aguirre

TUTOR:

Silvio Raúl Álvarez Pasuy

ASESORA:

Johanna Paulina Espín Moscoso

Ibarra, 2023



Ibarra, 11 de enero de 2023


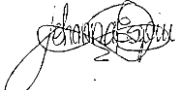
Dra. Lucía Yépez
DECANA
FACULTAD DE POSTGRADO

ASUNTO: Conformidad con el

documento final Señora Decana:

Nos permitimos informar a usted que revisado el Trabajo final de Grado **“Efectos de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del COVID-19 en trabajadores de una empresa privada de la ciudad de Quito”** de la maestrante **OBANDO AGUIRRE MANUELA**, de la Maestría en Conflictos, Negociación y Paz, certificamos que han sido acogidas y satisfechas todas las observaciones realizadas.

Atentamente,

	Apellidos y Nombres	Firma
Tutor/a	Msc. Silvio Álvarez Pasuy	
Asesor/a	Dra. Johanna Paulina Espín Moscoso	



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1722708078		
APELLIDOS Y NOMBRES:	Obando Aguirre Manuela		
DIRECCIÓN:	6 de Diciembre y Tomás de Berlanga		
EMAIL:	obandomsa@hotmail.com		
TELÉFONO FIJO:	022452370	TELÉFONO MÓVIL:	0996465862

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	EFFECTOS DE LA LEY ORGÁNICA DE APOYO HUMANITARIO, PARA COMBATIR LA CRISIS SANITARIA DERIVADA DEL COVID-19, EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA PRIVADA DE LA CIUDAD DE QUITO
AUTOR (ES):	Manuela Obando Aguirre
FECHA: DD/MM/AAAA	16/03/2023
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input type="checkbox"/> PREGRADO <input checked="" type="checkbox"/> POSGRADO
TITULO POR EL QUE OPTA:	Magister en Conflicto, Negociación y Paz
ASESOR /DIRECTOR:	Msc. Silvio Raúl Álvarez Pasuy

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 16 días del mes de marzo de 2023

EL AUTOR:

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Obando' and 'Manu'.

Firma: _____

Nombre: Manuela Obando Aguirre

DEDICATORIA

Inicialmente dedico mi investigación a Diego por el infinito amor que me brida y por su comprensión y apoyo en los momentos más críticos en la realización de mi trabajo, su determinación infundió en mí el deseo de culminar con esta gran meta.

Adicionalmente, quiero dedicar este trabajo a mi familia y amigos, por su apoyo constantemente en todo el proceso de mi crecimiento académico, por su interés en mi investigación y continuos debates sobre todas las aristas que implica la temática objeto de estudio.

Finalmente, dedico esta investigación al personal de salud, que trabaja arduamente, y que a pesar de ello me brindaron un espacio de su valioso tiempo, en el cual me dieron a conocer sus vivencias personales, dándome la información necesaria para poder culminar con mi trabajo.

Manuela Obando Aguirre

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer profundamente al Msc. Silvio Raúl Álvarez Pasuy y a la Dra. Johanna Paulina Espín Moscoso, quienes a través de su amplio conocimiento científico supieron guiarme en la elaboración de mi investigación, siempre con determinación y paciencia.

Además quiero agradecer a quien es como una madre para mí, ñañita Eu, te agradezco por siempre estar pendiente de mis objetivos y por siempre desear lo mejor para mí, tú fuiste quien me inspiró a no detener jamás mi crecimiento académico y personal.

Manuela Obando Aguirre

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CAPÍTULO I	12
EL PROBLEMA	12
1.1 Planteamiento del problema	12
1.2 Antecedentes	16
1.3 Objetivos	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos	18
1.4 Justificación	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1 Marco teórico	20
2.1.1 Desarrollo del derecho laboral en Latinoamérica	20
2.1.2 Desarrollo del derecho laboral en Ecuador	25
2.1.3 Conceptos sobre el trabajo	33
2.1.4 El Estado de Bienestar	37
2.2 Marco legal del Derecho Laboral	45
2.2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos	46
2.2.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	47
2.2.3 Constitución de la República del Ecuador	47
2.2.4 Código de Trabajo	49
2.2.5 Decreto Ejecutivo No. 1017	52
2.2.6 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	52
CAPÍTULO III	53
MARCO METODOLÓGICO	53
3.1 Descripción del área de estudio/Grupo de estudio	53
3.2 Enfoque y tipo de investigación	54
3.3 Métodos	55
3.4 Procedimiento y técnicas para obtener la información	56
3.4.1 Fuentes para la recolección de información	56
3.4.2 Técnicas para obtener la información	57
3.4.3 Procesamiento de la Información	58
CAPÍTULO IV	58
ANÁLISIS DE RESULTADOS	58
4.1 Contexto político, económico y jurídico sobre el cual se desarrolló la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario	59

4.1.1	Contexto político	59
4.1.2	Contexto económico	60
4.1.3	Contexto jurídico	61
4.2	Efectos en el mercado laboral por la implementación de la LOAH	62
4.3	Efectos de la implementación de la LOAH en el bienestar de los trabajadores de la empresa y cómo estos gestionaron los escenarios resultantes	65
	DISCUSIÓN	75
	CONCLUSIONES	79
	RECOMENDACIONES	83
	Referencias	85
	Acrónimos	93
	ANEXOS	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	66
Tabla 2.....	67
Tabla 3.....	70
Tabla 4.....	71
Tabla 5.....	73

UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE
INSTITUTO DE POSGRADO
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CONFLICTO, NEGOCIACIÓN Y PAZ
TÍTULO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Autor: Manuela Obando Aguirre
Director: Silvio Álvarez Pasuy
Año: 2023

RESUMEN

La implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria – LOAH en el país, como respuesta a los efectos de la pandemia del coronavirus, generó una serie de ajustes en todos los sectores de la sociedad; y, de manera especial en el ámbito laboral. Los fuertes ajustes aplicados conllevan a la flexibilización laboral y en consecuencia la vulneración de los derechos laborales adquiridos previamente, situación que generó un impacto en los trabajadores de la salud, empeorando sus condiciones de vida, las cuales ya se encontraba afectadas previo a la pandemia. En este contexto, se analiza los efectos que tuvo la vigencia de la referida Ley, dentro de las políticas aplicadas por el gobierno del ex presidente Moreno, en una empresa privada dedicada a la salud en la ciudad de Quito, en el contexto de pandemia. Para alcanzar este objetivo se analizó en primera instancia el contexto político, económico y jurídico sobre el cual se desarrolló la LOAH (2020), con la finalidad de establecer de qué manera se afectó el mercado de trabajo y las consecuencias que tuvieron que enfrentar los trabajadores frente a los empleadores, para lo cual se realizó análisis bibliográfico y entrevistas a las partes involucradas para conocer de manera directa y clara sus vivencias, problemas y situaciones de carácter social, que se reflejan en un incremento de las horas de trabajo, disminución de sus ingresos y empeoramiento de su situación económica, condiciones de vida y bienestar, así como también afectaciones de carácter psicológico, escenarios que podrían ser modificados con la participación activa del Estado a través de políticas públicas que salvaguarden el estricto cumplimiento de la normativa legal vigente en materia laboral y la Constitución como norma suprema.

Palabras clave: Derechos laborales, Estado de bienestar, pandemia y mercados laborales

ABSTRACT

The implementation of the Organic Law of Humanitarian Support in the country -LOAH (as their initials in Spanish), as a response to the effects of the coronavirus pandemic, generated a series of adjustments in all sectors of society, especially in the labor field. The strong adjustments applied lead to labor flexibilization and consequently to the violation of previously acquired labor rights, a situation that had an impact on health workers, worsening their living conditions, which were already affected prior to the pandemic. In this context, we analyze the effects of the Law in force, within the policies applied by the government of former President Moreno, in a private company dedicated to health care in the city of Quito, in the context of the pandemic. To achieve this objective, the political, economic and the legal context LOAH 2020, was analyzed to finales see hoy it affected the labor market and the consequences that workers had to face against employers, for which bibliographic analysis and interviews with the parties involved were conducted to know directly and clearly their experiences, problems and situations of social character, These reflected on an increase in working hours, a decrease in their income and a worsening of their economic situation, living conditions and well-being, as well as psychological effects, scenarios that could be modified with the active participation of the State through public policies that safeguard strict compliance with current legal regulations on labor matters and the Constitution as Supreme Law

Keywords: Labor rights, welfare state, pandemic and labor markets.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La precariedad laboral a nivel mundial ha sido un tema de lucha constante por parte de los trabajadores, por cuanto la inestabilidad en el empleo, la vulnerabilidad de derechos, los bajos ingresos y la imposibilidad de tener acceso a las prestaciones y servicios sociales, han impulsado a lo largo de la historia la disputa por obtener un salario más justo que permita cubrir las necesidades básicas que requiere el ser humano, tales como salud, educación, alimentación, vivienda, etc.

Ecuador no ha sido la excepción, las múltiples luchas sociales han generado la creación de la normativa laboral que rigen el país, la cual ha sido afectada de manera considerable con la aparición del virus denominado COVID-19, precursor de una pandemia mundial proclamada por la Organización Mundial de la Salud – OMS, afección que ha repercutido en todas las esferas tanto en el campo social, económico, político y principalmente en el sector salud.

Las consecuencias que se han generado a raíz de la pandemia y las últimas medidas de políticas públicas, implementadas por el gobierno del ex Presidente Lenín Moreno tuvieron un impacto en la situación socioeconómica del pueblo ecuatoriano, de manera particular en el ámbito laboral.

En el contexto previo a la pandemia, las medidas adoptadas en materia económica giraron en torno al Acuerdo firmado con el Fondo Monetario Internacional - FMI en el año 2018, el cual incluye un programa de financiamiento para el cual fue necesario medidas de ajuste tales como recortes significativos en los presupuestos públicos, reducción del Aparato Estado (eliminación de instituciones públicas y disminución de personal), privatización de activos estatales, supresión de subsidios y flexibilización en el mercado laboral.

Efecto de ello, en el periodo comprendido entre el 24 de mayo de 2017 al 24 de mayo de 2021, el gobierno de Moreno desvinculó a 67.474 funcionarios públicos y eliminó 29 instituciones, datos publicados por la Secretaría de Planificación (El Universo, 2021). Tal situación generó un panorama más conflictivo para el desarrollo laboral en el país.

En materia de salud antes del 2020 se habían aplicado en el ámbito nacional recortes en materia de inversión. De los 353 millones presupuestados en el Plan de Salud de 2017 se asignó 302 millones en el 2018 y aproximadamente 186 millones durante el año 2019; un desplome desmejorado por la imposibilidad de que el monto del presupuesto asignado se ejecute correctamente y por las presiones derivadas de la austeridad fiscal, esto generó una inversión real de 241 millones en 2017, 175 millones en 2018 y 110 millones en 2019 (Acosta, 2020, pág. 3). Estos recortes pusieron en crisis el sistema de salud heredado del ciclo progresista, a lo cual se suma el despido masivo de personal de la salud en 2019 estimado en 3.000 personas (Acosta, 2020, pág. 5).

Con la declaratoria del estado de emergencia, emitido a través del Decreto Ejecutivo Nro. 1017 del 16 de marzo de 2020, renovado mediante Decreto Ejecutivo No. 1052 y la posterior implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario -LOAH, publicada en el Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de junio de 2020 (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020), se produjeron fuertes ajustes en las condiciones del ámbito laboral del sector privado, lo que evidencia un proceso de profundización de flexibilización laboral.

En observancia a lo establecido en los Artículos 3 y 11 de la Constitución es obligación del Estado velar por la seguridad de los trabajadores a través de las políticas públicas que se implementan; además, según el Artículo 326 de la Constitución el Estado tiene el deber generar plazas de trabajo que estén en términos de dignidad y a su vez busca eliminar el subempleo y el desempleo (Constitución de la República del Ecuador, 2008). No obstante, la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario bajo la presión de las condiciones establecidas por el FMI, instauró una serie de medidas en detrimento de los derechos laborales preexistentes en el Ecuador, inobservando la Constitución que no está condicionada a la voluntad de un legislador (Oyarte, 2016).

Los expertos en derecho constitucional (González & Trelles, 2021) publicaron los resultados del análisis de la Ley de Apoyo Humanitario y la posible vulneración a los derechos laborales. Ambos consideran que la Ley ha significado un retroceso en derechos laborales, dejando abierta la posibilidad de que gran parte de los daños económicos que ha dejado la crisis sean afrontados por las clases menos favorecidas, es decir, los trabajadores y trabajadoras en general.

La presente investigación se enfocará sobre la base del análisis de los artículos relacionados con el ámbito laboral, contenido en el Tercer Capítulo de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, principalmente los Artículos 16, 19, 20 y la disposición interpretativa al Art. 169, numeral seis del (Código de Trabajo, 2005).

El Artículo 16 de la referida Ley estipula que los empleados y el patrono tienen la posibilidad de generar acuerdos con el objetivo de modificar las condiciones cambiarias y laborales en las que se establece su relación laboral. Si bien la norma establece que estos acuerdos, la reducción de sueldos y de la jornada laboral, serán bilaterales, el empleador como dueño del capital tiene ventaja sobre los trabajadores, quienes no tienen más opción que aceptar las nuevas condiciones o quedarse sin empleo, por lo que, no existe una igualdad de condiciones. De acuerdo con (González & Trelles, 2021) en su investigación, esta propuesta atenta lo estipulado en el Artículo 328 de la Constitución, pues la reducción de la jornada laboral y salarial afecta la obtención de un salario con carácter digno que le dé la posibilidad de satisfacer las necesidades básicas.

Además, la Ley Humanitaria en sus Artículos 19 y 20 permite la firma de contratos especiales emergentes que facilitan la reducción de la jornada laboral en un 50% y la disminución salarial de hasta el 45% o el despido del trabajador a partir del segundo año, lo cual conlleva a una aceleración en la precarización de los derechos.

Por otro lado, la disposición interpretativa al Artículo 169, numeral 6 del (Código de Trabajo, 2005) concerniente al impedimento de laborar bajo el concepto de caso fortuito o fuerza mayor abre paso a una serie de despidos masivos injustificados. Frente a este escenario queda en evidencia que el rol del Estado como garante de la mediación entre el capital y el trabajo ha desaparecido.

Adicionalmente, los Artículos 424 y 425 determinan a la Constitución de la República del Ecuador (2008) como norma suprema respecto de cualquier otra de menor jerarquía, la investigación de (González & Trelles, 2021) observa que la Ley Humanitaria, en lo referente al ámbito laboral, es inconstitucional por cuanto afecta los Artículos 33, 326, 327 y 328 de la Constitución de la República del Ecuador (2008).

Si bien los impactos de la pandemia se siguen contabilizando, las tasas de desempleo han sido las más severas, la tasa de desempleo a junio de 2020 se incrementó en un 13,3% lo que en términos absolutos significó que 643.420 personas ingresen a las

filas de la desocupación y el sector informal a septiembre de 2020 alcanzaba el 48,6% (INEC, 2020). En este sentido, puede estar ocurriendo un desplazamiento del régimen de bienestar estatal-productivista, en dónde el Estado interviene en aquellas áreas en las que el mercado no resuelve los problemas generados para esta parte de la población para la cual el intercambio mercantil no es suficiente (Martínez, 2007), las familias se arreglan para atender las insuficiencias en la provisión del bienestar por parte del Estado a través de actividades que procuren la generación de ingresos que compensen las falencias en el mercado laboral y del Estado.

Según (Estévez, 2020) el impacto del COVID-19 en el mercado laboral en Ecuador refleja en términos absolutos que el empleo asalariado privado registró la mayor pérdida de puestos de trabajo, correspondiente al 37,9% merma que perjudicó fundamentalmente a los jóvenes al estar sobre representados en esta categoría de ocupación mostrando una mayor sensibilidad de estos grupos poblacionales a las crisis.

El concepto de régimen de bienestar trata de superar los modelos clásicos del estudio del Estado de bienestar y las políticas sociales que presentan un carácter segmentado y sectorial. En la obra de (Esping-Andersen, 2000) es fundamental entender al bienestar desde una mirada integral que vaya más allá de la fragmentación sectorial y propone el régimen de bienestar en la que operan las esferas público-estatales, la esfera mercantil y la esfera familiar.

De tal manera que los empleados que a través de un contrato brindan su fuerza de trabajo a una empresa privada para recibir un salario que les posibilite satisfacer sus necesidades y ejercer su derecho al trabajo (Rodríguez, 2016). Estos derechos figuran como un deber social que asegura la dignidad y remuneración justa, lo que se encuentran claramente estipulados en la Constitución de la República del Ecuador (2008, Art. 33) y por consiguiente en el Código de Trabajo vigente (2005, Art. 4). Por lo tanto, son derechos de irrenunciabilidad e intangibilidad que no se pueden vulnerar (González & Trelles, 2021).

La pandemia del COVID-19 ha abierto preguntas sobre los mercados laborales, el régimen de bienestar y cómo los gobiernos enfrentan los problemas que se han presentado con la pandemia. Frente a este escenario, el sector salud es el que mayor demanda de recursos y apoyo fiscal, dado que son la primera línea de defensa frente a los impactos

generados por la pandemia. Por tal razón, el presente estudio se enfocará en el análisis de los efectos de la aplicación la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para contrarrestar los efectos ocasionados por la crisis sanitaria derivada del COVID-19 en trabajadores de una entidad que brinde servicios de atención a la salud.

En este contexto de crisis sanitaria, económica y social, es imprescindible responder una interrogante que permita entender los impactos que dicha Ley ha tenido en el campo de las relaciones laborales y el régimen de bienestar de la población, siendo esta la siguiente:

¿Cuál fue el efecto de la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario - LOAH en los mercados laborales y en el estado de bienestar de los trabajadores de una empresa privada del sector salud durante la pandemia por el COVID-19?

A partir del análisis de los artículos anteriormente relacionados con el ámbito laboral contenidos en la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, el análisis de indicadores y la experiencia vivencial de los trabajadores de la empresa privada en la ciudad de Quito, permitirá verificar cómo la entrada en vigencia de esta Ley afectó el estado de bienestar de los trabajadores de la empresa privada y así comprender las dinámicas de los mercados laborales frente a las políticas gubernamentales que se enmarcan en el campo de la afectación de la seguridad laboral en el país.

1.2 Antecedentes

Ecuador antes de la pandemia enfrentaba una coyuntura económica compleja y difícil, llena de requerimientos fiscales. En octubre de 2019 se gestó una serie de fuertes protestas en rechazo al paquete de medidas de austeridad, anunciado por el ex - presidente Lenín Moreno, como resultado del acuerdo suscrito con el FMI, medidas que incluían la reducción de sueldos y el no pago de vacaciones en el sector público, cierre de algunas instituciones públicas, venta de activos, incremento del precio del combustible y la flexibilización del mercado laboral, entre otras, inaugurando una dinámica de conflictividad con los sectores indígenas y los distintos gremios, grupos y asociaciones de la población.

El 29 de febrero de 2020 se confirmó el primer caso de coronavirus en el país, por lo que se tomaron algunas medidas sanitarias, inicialmente el 16 de marzo de 2020 el

Municipio de Quito suspendió el transporte público y las jornadas educativas e inmediatamente el gobierno de Moreno mediante cadena nacional y a través de Decreto Ejecutivo Nro. 1017 anunció la declaratoria del estado de excepción y confinamiento social obligatorio para contener la transmisión del COVID-19 en el país.

Entre las medidas que se tomaron se resaltan las siguientes:

- Confinamiento social obligatorio, cierre de los servicios públicos con excepción de salud, seguridad y riesgos, suspensión total de la jornada laboral presencial por teletrabajo en el sector público o privado y restricción de la circulación de las personas.
- Toque de queda para vehículos y personas, suspensión de vuelos nacionales e internacionales, cierre de fronteras terrestres y marítimas. Suspensión del transporte público local e interprovincial.

La economía de Ecuador se encontraba fuertemente afectada por el desplome de los precios del petróleo y el impacto que conlleva la pandemia del COVID-19; no obstante, a pesar de este escenario durante el mes de marzo el gobierno ecuatoriano canceló 342 millones de dólares de los bonos globales 2020 y en abril, según datos del Observatorio de la Dolarización, se cancelaron 865 millones por concepto de capital y 71 millones grabados por concepto de intereses y comisiones resultantes de la deuda externa, situación que generó dejar desprotegido al sector salud fuertemente afectado por la pandemia (Arauz, 2020).

El sector salud al no contar con el debido financiamiento no pudo funcionar en forma eficaz y oportuna y por lo tanto se genera un gran impacto en los sectores más pobres y vulnerables que son los que más demandan los servicios de salud pública. Además, considerando los efectos del COVID-19 como potencialmente mortales la población se vio forzada a acudir a los servicios de salud privados en busca de la atención médica, producto del colapso en la red de salud pública, cuyos costos de endeudamiento fueron montos excesivos en el sistema de salud privada.

Con fecha límite del 30 de mayo 2020, todas las funciones del Estado revisaron su asignación anual para hacer recortes entre el 10% y el 15% del gasto corriente. Después de eliminar 40 ministerios e instituciones públicas en mayo se continuaba reduciendo el aparato estatal con la eliminación de siete empresas públicas como es el caso de los

ferrocarriles, medios públicos, correos, etc. En la función ejecutiva se redujo la jornada laboral de ocho a seis horas y con ello la reducción de las remuneraciones de las y los servidores públicos.

Una vez en ejecución el recorte al gasto público por 4 mil millones de dólares, en mayo de 2021, después de dos meses de haberse declarado el estado de excepción y el confinamiento en el país la Asamblea Nacional aprobó la “Ley Humanitaria” publicada en el Registro Oficial, Suplemento 229 de 22 de junio de 2020. La justificación de esta normativa legal fue sostener el empleo, las fuentes de trabajo y la protección a los sectores más vulnerables, pero no se menciona la profundización de los procesos de flexibilización laboral (que ya se venían operando previamente).

La pandemia le permitió al gobierno justificar y acelerar los procesos de flexibilización laboral, recortar el gasto público y del aparato Estatal, implementar una agresiva agenda de ajuste de tipo neoliberal evidenciando una política económica que no protegió ni los ingresos, ni los empleos, ni los derechos laborales preexistentes.

Con el fin de consolidar la implementación de esta Ley, se acudió además a la intervención de los militares y el confinamiento en el marco del Estado de excepción y del toque de queda, lo cual condujo a un debilitamiento de la protesta social, la cual tuvo su punto más alto en octubre del 2019, en medio de la incertidumbre provocada por la pandemia, muy pocas personas salieron a protestar de manera esporádica, la mayoría se preocupó por la supervivencia (Ortiz, 2020) y el abastecimiento de alimentos en medio de la situación económica y crisis social.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar los efectos que tuvo la vigencia la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, implementada dentro de las políticas de gobierno del ex presidente Moreno, en una empresa privada dedicada a la salud de la ciudad de Quito en un contexto de pandemia.

1.3.2 Objetivos específicos

Examinar el contexto político, económico y jurídico sobre el cual se desarrolló la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario.

Establecer la manera en la que la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario se percibe que afectó al mercado de trabajo.

Identificar cómo afectó a los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Quito la implementación de la LOAH y cómo gestionaron los escenarios resultantes.

1.4 Justificación

La presente investigación, al abordar una problemática de interés prioritario es crucial para poder dimensionar los efectos de la flexibilización laboral en el país, pues al ser los trabajadores los principalmente afectados, considero decisivo conocer cuál es la realidad por la que atravesaron con la implementación de la ley “humanitaria”. Con esta investigación se pretende dar voz a los trabajadores de tal forma que, de ser el caso, sus inconformidades y rechazos a la normativa implementada, frente a la precarización laboral a la que han sido sometidos y la vulneración de sus derechos, sean escuchados.

El tema de investigación contiene un carácter diferente, debido a que, el Ecuador nunca antes ha atravesado por las circunstancias de una pandemia y recesión económica al mismo tiempo, lo cual puso en jaque al gobierno de turno, que a través de sus políticas y normativas debió hacer frente a una situación adversa, que evidentemente se generó a nivel mundial, pero no todos los países se encontraban en igualdad de condiciones para hacer frente a dicha situación. Es así que la presente investigación busca analizar si la política de gobierno dio como resultado mayores ventajas para el empresario por sobre los trabajadores, quienes históricamente han sido las clases vulneradas y explotadas por las elites.

Por lo tanto, con esta investigación se busca comprender como la aplicación de la ley Humanitaria (2020, artículos 16, 19 y 20), que según el ejecutivo pretendía reactivar la económica y producción del país, afectó a los trabajadores de una empresa privada dedicada a la salud desde su propia perspectiva. Esto considerando que la clase obrera es el motor que dinamiza la economía del país; empero, se estará vulnerando sus derechos por la precarización del empleo. Desde esta perspectiva, el análisis de los resultados del estudio permitirá dimensionar y comprender la problemática general que enfrentan algunos trabajadores del sector privado y las dinámicas en el mercado laboral en relación a la aplicación de la referida norma legal.

Tal situación impulsa el estudio de este conflicto social, producto de la vulneración de derechos laborales en medio de una crisis sanitaria. Considerando que el conflicto social y económico generado por la crisis sanitaria generó pérdida de trabajo y consecuentemente disminución o la no existencia de ingresos, lo que conlleva a un drama social y una amenaza muy seria a la forma y calidad de vida. En el caso del gobierno no solo debe responder a la amenaza que representa la pandemia, sino también a la agudización de la pobreza, el desempleo, el hambre y la posibilidad de un estallido social producto de ello (Martínez, 2020). En consecuencia, el resultado de esta investigación brindará un aporte útil tanto para los gobernantes cuanto para los empleados, profesionales del derecho y público en general.

Además, esta investigación tiene concordancia con los objetivos del (Plan Creando Oportunidades 2021-2025,) principalmente con los que se enmarcan en los ejes económico y social, mismos que determinan lo siguiente: objetivos 1 incrementar y fomentar, de manera inclusiva, las oportunidades de empleo y las condiciones laborales y objetivo 5 proteger a las familias, garantizando sus derechos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Marco teórico

2.1.1 Desarrollo del derecho laboral en Latinoamérica

El trabajo se hace presente desde las sociedades más arcaicas. Cuando el hombre buscaba su supervivencia mediante la caza, recolección de alimentos y refugio, que luego fueron satisfechos con el trabajo en el campo. Sin embargo, es en la conquista, en la época precolombina, donde nacen las primeras jerarquías, surgen situaciones conflictivas a las cuales no estuvo ajeno el mundo de los trabajadores (Munoz & Portela, 2021). Abriendo paso a las relaciones laborales entre los dueños del capital y las personas que desarrollan determinadas actividades (trabajo).

Dando un salto en los acontecimientos históricos, pasamos al análisis del capitalismo industrial el cual es considerado un sistema económico y social que inició gracias a la aparición de las máquinas a vapor creadas a finales del siglo XVIII. Se caracteriza por la sustitución de los métodos de producción artesanales por la fabricación mecanizada y la producción en serie. El símbolo del capitalismo industrial es la fábrica,

donde sus propietarios, los patrones o burgueses, instalaron las máquinas, contrataron obreros para que las manejaran y le pagaron un salario a cambio de su trabajo durante cierta cantidad de horas al día (Ken, 2018). Dentro de las consecuencias que dejó el capitalismo industrial se encontró la transformación de la relación de las personas con el trabajo, ya que la explotación era la modalidad de trabajo más común. Los trabajadores ya no tenían el control que solían tener en los procesos de producción, por ende, las actividades mantenían un curso rutinario y monótono, además se vio un aumento en el conflicto social, el cual fue un escenario resultante de los abusos que generó protestas organizadas por los obreros a través de los gremios y sindicatos, para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida.

Por otro lado, está el capitalismo financiero que no se satisface con dominar la economía, sino que necesita dominar la política y la cultura de la sociedad. El capitalismo se tornó a una versión un poco más avanzada con el tiempo, la cual toma curso gracias a la acumulación y concentración de la riqueza a nivel mundial, que, además, generó la exclusión de la clase trabajadora. La desigualdad es considerada una particularidad propia de América Latina. A pesar de ser considerada la región con menor desarrollo en cuanto a su talento humano, cuenta con recursos naturales que no se tienen en otras regiones, pero si se puede ver desigualdades sociales a razón del patrimonio, ingresos, propiedad terrenal y acceso a bienes y servicios ambientales (Falconí Benítez, 2017).

Con los cambios constantes en los mercados de trabajo es posible tener mejores posibilidades de obtener un empleo que conste de actividades nuevas y ocupaciones para grupos con ciertas habilidades comunes y específicas, sin embargo, aún se presentan grupos con menores posibilidades de ocupación, pues sus labores no son demandadas con frecuencia. Tomando en cuenta el aspecto sectorial, la tercerización de labores con frecuencia es tomada en cuenta como un área donde generalmente se desarrollan procesos con inclusión y exclusión laboral. Las inclusiones de los procesos se motivan mediante actividades que toman más importancia respecto a la estructura productiva y social, en ese sentido, un claro ejemplo es la competitividad a nivel global que existe entre las economías y el bienestar de los empleados y de la población en general, lo que aumenta la demanda laboral (Weller, CEPAL, 2019).

Los hechos mencionados anteriormente, sin duda generan grandes reservas de desempleados pues no existe una posición favorecedora para la clase obrera, en este

sentido se puede decir que la forma en la que se da el empleo sufre con el tiempo constantes alteraciones. Por lo que, es posible determinar que el empleo se compone de aspectos como, la división por género, nivel educacional, ocupaciones, ramas de actividad, categorías de ocupación, tipos de empresas, entre otros.

Este hecho se remonta a 1886 cuando los Estados Unidos enfrentaron una oleada de huelgas que tenían como objetivo exigir que el trabajo sea únicamente en un horario que cumpliera las ocho horas en el día, la cual fue reciamente reprimida, dejando como resultado la muerte de cuatro importantes dirigentes obreros. Este hecho histórico se dio en Chicago, una conocida ciudad por su característica trabajadora y de acelerado crecimiento, dado en los años de 1870 y 1890 donde creció fuertemente, pasando de los 298.000 a 1.099.850 habitantes, lo que provocó la presencia de inmigrantes que llegaron a cubrir necesidades de las industrias (Gutiérrez, 2010).

Esto posterior a un incendio que en 1871 provocó la destrucción de la ciudad casi en su totalidad, lo cual produjo la acelerada restauración motivada por el crecimiento económico. Este hecho, permitió que la ciudad cambiara en muchas formas, por lo que se convirtió en un referente de desarrollo industrial en Norteamérica, en la que destacaron la industria de la carne, metalurgia, maquinaria pesada, textil e imprenta. Este hecho desencadenó actos de violencia hacia las clases de los trabajadores los cuales eran fuertemente reprimidos. En ese entonces, un distinguido capitalista conocido como Jay Gould, expresó sobre lo acontecido: *«yo puedo contratar a la mitad de la clase trabajadora para que asesine a la otra mitad, si quiero»* (Gutiérrez, 2010)

En estas condiciones, la clase trabajadora, enervada de que las protestas de paz acabaran derramando sangre sin resultados decidieron iniciar agrupaciones de acuerdo al origen étnico y a generar protestas con mayor fuerza y menor cuidado de la violencia en contra de los dueños de las industrias. La aparición en escena de Johann Most otorgó fuerza y poder al movimiento revolucionario en los EEUU. En consecuencia, nació la Asociación Internacional de Trabajadores -IWWA, la cual era de carácter internacional, no tanto por la presencia de los trabajadores extranjeros dentro de la asociación, sino por que mantenía una política internacionalista y por su composición multiétnica, su fundación se hizo sentir en Europa y América Latina, y surgieron bases del movimiento en Canadá y México, alcance que pese a todo fue limitado (Avrich, 2016).

Otro acontecimiento relevante en el tema laboral es el Consenso de Washington el cual es definido como aquel modelo económico abierto, estable y liberalizado cuyas reformas de política económica estaban basadas en una lógica de mercado caracterizada por la apertura y disciplina macroeconómica. Por un lado, la apertura económica consistía principalmente en una serie de medidas que permitieran y facilitaran el comercio internacional entre los países en vías de desarrollo y los desarrollados, con la finalidad de impulsar el crecimiento económico de la región (Martínez & Reyes, 2012).

Es así que según (Villasmil, 2015), los albores legislaciones del derecho laboral latinoamericano se dieron al comienzo del siglo XX, en respuesta a la libertad de contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica que condujo a distintas formas de explotación, encontrando incluso algunas muy abusivas y perversas. Desde entonces y dado los acontecimientos en Latinoamérica y el resto del mundo, (Villasmil, 2015) analiza el proceso que América Latina siguió a favor de los derechos laborales, de tal manera que en Argentina se presentó un proyecto de Ley Nacional del Trabajo en 1904 que, a pesar de no ser aprobado, influenció en la legislación laboral que se desarrolló en el país más adelante.

Por su parte Chile creó una oficina del trabajo en 1907. Cuba estableció las competencias para las secretarías de agricultura, comercio y trabajo, que también fijaron la jornada laboral de 8 horas para los empleados públicos en 1902. México creó el Departamento de Trabajo en 1911, el cual tenía como competencia el solucionar los conflictos laborales y conciliarlos. Puerto Rico creó la División de Investigaciones Económicas y Sociales del Departamento de trabajo en 1913 (Villasmil, 2015), En Ecuador la masacre de obreros llevada a cabo en noviembre de 1922, marcó un hito en la historia laboral nacional, por la matanza de la clase obrera propiciada por el ejército del Ecuador en Guayaquil, en refutación a la huelga general ejecutada y autorizada por el entonces presidente de la república José Luis Tamayo (Fundación Museos de la Ciudad, 2022). Lo cual se dio por la posición de los trabajadores que exigían la liberación de aquellos compañeros que fueron detenidos por las protestas hacia los atropellos de la dignidad humana, ya que en ese entonces el costo de la vida era muy elevado, los salarios representaban una miseria, había precarización laboral, malos tratos por parte de los empleadores, entre otros motivos.

Por otro lado (Villasmil, 2015) expone que República Dominicana fundó la Secretaría de Estado de Trabajo y Comunicaciones en 1930, la cual tenía como objeto procurar y proteger a los obreros dominicanos y consagrar los deberes de patronos y obreros. Asimismo, entre 1920 y 1927 en Guatemala, El Salvador y Panamá desarrollaron instancias gubernamentales dedicadas al trabajo. En las últimas dos décadas se han evidenciado un sinnúmero de reformas que han tenido un importante impacto en la legislación laboral en muchos países de Latinoamérica.

Las constantes reformas laborales han abierto paso a la generación de nuevas condiciones económicas representadas por el aumento de la mezcla de los mercados y por los rápidos cambios tecnológicos que invitan a la configuración acelerada del tipo de producción que responde a las tendencias del mercado mundial. Frente a ello, muchos autores entendidos del tema argumentan que una institucionalidad laboral, que se dio inicio bajo un contexto dirigido a economías relativamente cerradas y rígidas resulta inapropiada; por lo que, se hace necesario adaptarla y aumentar su flexibilidad (Ciudad Reynaud, 2020). Por lo tanto, la legislación laboral ha sido desde los inicios de la historia, definida como aquel campo que se somete a cambios constantes y por ello es indispensable su adaptación rápida hacia el beneficio del trabajador. Una segunda clase de flexibilidad es la de adaptación, que consiste en la adecuación de las normas legales rígidas a las nuevas circunstancias, a través de la negociación colectiva y en una valoración global de qué es lo más conveniente al trabajador (Ciudad Reynaud, 2020).

En América Latina, lamentablemente, han predominado en forma casi exclusiva modalidades de desregulación en detrimento de los derechos adquiridos del trabajador; es decir, de menoscabos laborales impuestos por ley o decreto, frecuentemente pone en duda la constitucionalidad o legalidad de las mismas. Respecto al contenido y alcance de la reforma laboral en la región existen diversas aproximaciones y opiniones un tanto divergentes. Por una parte, (Lora & Pagés, 2018) señalan que las reformas en materia laboral han sido pocas y de menor alcance y que ello contrasta con las reformas estructurales.

Desde otra perspectiva, (Weller, 2018) expone que en lo regional existen limitaciones en la legislación laboral, ya que con poca frecuencia se introducen reformas laborales. Sin embargo, el análisis de (Weller, 2018) a mayor profundidad demuestra que si han existido reformas basadas en ciertas tendencias. La primera tendencia es enfatizar

la expansión de los contratos utilizables, agregando varios contratos de duración determinada al contrato indefinido "típico", ampliando el uso de períodos de prueba y simplificando los términos de los contratos. La segunda tendencia es reducir el costo del despido enfatizando la ampliación de la definición de despido justificado como medidas y la introducción de sistemas de protección por desempleo a través de cuentas individuales. La tercera tendencia en la misma dirección es la reducción del impacto del salario mínimo con una política salarial "conservadora", de modo que en la mayoría de los países de la región los salarios mínimos reales se encuentran claramente por debajo del nivel alcanzado en otros años. ampliando así la brecha entre el salario mínimo y el salario medio. Finalmente, la participación en el empleo público disminuye, reduciendo el impacto de sus condiciones de trabajo en las negociaciones del mercado laboral en general (Weller, 2018, pág. 3).

2.1.2 Desarrollo del derecho laboral en Ecuador

Ecuador no es la excepción en tener hechos que han marcado la historia laboral, la legislación sigue cambiando y ajustándose a los diferentes escenarios que atraviesa el país con el pasar del tiempo. Con el progreso de la sociedad fueron apareciendo otras causas de división de clases las cuales permitieron definir su posición, este hecho motivó a que los hombres se organicen y consoliden una sociedad política. En este contexto, se dio origen a la rebelión de aquellas clases que habían sido dominadas por las clases superiores, por tanto, la lucha por la defensa de los sometidos con la clase triunfadora buscaba principalmente evidenciar los abusos. Luego de la edad media, aparecieron los feudos que eran extensiones de tierra bajo el dominio del "gran señor". A partir de ese momento, es más notable la preferencia del campo sobre la ciudad y la manutención de las familias de pertenecientes a las pequeñas industrias.

Entre los años cincuenta y sesenta existió un debate respecto a la economía colonial, en la cual se buscaba establecer si el carácter era propio de lo feudal o se asemejaba más al capitalista. El carácter feudal se tomaba en cuanto a las instituciones económicas, las cuales venían desde la metrópoli española. Por otro lado, podría encaminarse a lo capitalista pues se insertaba dentro del sistema capitalista mundial. En un punto, podía ser tomado un poco de ambas características, pero las explicaciones no lograban eliminar las contradicciones, por lo tanto, no alcanzaban a satisfacer en su totalidad a las partes y eliminar el debate.

En Ecuador, el derecho laboral tiene antecedentes desde la época precolombina, cuando el trabajo dio inicios a la especialización y al mismo tiempo aparecía la agricultura. Consecutivamente, se dio lugar también a una serie de culturas que se fueron asentando en el territorio con el fin de dedicarse a la siembra y cosecha, a la cerámica, orfebrería y el intercambio de productos. Bajo estos hechos, los territorios fueron colonizados por los Incas, quienes tenían ideales de jerarquización, dentro de dicho orden se encontraba en lo más bajo a los esclavos, quienes realizaban los trabajos más duros (Subía, 2021).

La presencia europea en América, dio inicio a una conquista de territorios incásicos, en la cual Europa, con la época feudal, logró un avance importante de los recursos que obtuvo desde el territorio americano. En ese sentido, la Colonia, perteneciente al territorio ecuatoriano fue objeto de explotación durante tres siglos por diferentes instituciones coloniales. Esta colonización española estuvo regulada por Leyes de Indias, las cuales regulaban las actividades políticas, sociales y económicas de aquellos que habían sido conquistados. A partir de ahí, existieron múltiples eventos que narran rebeliones, explotación y lucha de movimientos independentistas por lograr el privilegio de la libertad.

La esclavitud dio inicio en América a partir de la llegada de los españoles, este hecho data en 1542 (Avilés Pino, 2021). Se puede decir que el esclavismo es la primera negación de la comunidad primitiva y, al mismo tiempo, una trascendencia de la misma. Como modo de producción, basado en la propiedad privada, es la negación de la comunidad primitiva, apoyada en la propiedad común de los instrumentos y medios de existencia; pero el esclavismo a la vez, una continuidad histórica humana (Avilés Pino, 2021).

En sus inicios, Ecuador se separa de la Gran Colombia y su vida republicana toma como fundamento la “Constitución del Estado del Ecuador” emitida por el Congreso Constituyente, reunido en Riobamba el 23 de septiembre de 1830, sin embargo, esta no contenía ninguna disposición que regule lo laboral.

Según (Guerrón, 2003), desde la creación de la República, las disposiciones constitucionales relativas al trabajo fueron sumamente escasas y no mantenían su continuidad en el tiempo, que de paso era considerado por las clases dominantes, como

algo indigno y denigrante. El trabajo en relación de dependencia era un impedimento para ser ciudadano, además que el poseer derechos de ciudadanía dependía de si se ejercía o no alguna profesión o industria “útil”, haciendo referencia al mantener una relación sin dependencia laboral. Inclusive el sufragio era restringido y limitado a quienes poseían cierta cantidad de bienes (voto censitario) y aunque la prohibición de la esclavitud se estableció en la Constitución de 1845 y esta misma disposición también fue incorporada por las constituciones de 1850 y 1852, no fue puesta en práctica por razones económicas, hasta años después (Guerrón, 2003).

La Constitución de 1850 incorporó la garantía de la libertad de trabajo: nadie está obligado a prestar servicios personales en contra de su voluntad y, por otro lado, reconoce la facultad de escoger el trabajo o actividad productiva que se desee mientras esta no se oponga a la ley, buenas costumbres, seguridad o salubridad colectiva; disposiciones que en la práctica, no se llevaron a cabo (Guerrón, 2003).

Es así que en Ecuador, los sistemas de producción eran anacrónicos, existía la esclavitud y en su explotación se basaba la extracción y acumulación de la riqueza. La esclavitud se mantuvo y aún se aumentó en los primeros años de la República (Díaz, 2018). La esclavitud estuvo presente durante mucho tiempo, pero el 25 de julio de 1851, día en que el Gral. José María Urvina, en la Casa de Gobierno de Guayaquil, expidió un importante decreto que cambió radicalmente el contenido social y humano, este hecho representó una evolución a gran escala para la historia jurídica del Ecuador. La abolición de la esclavitud (Avilés Pino, 2021).

En las Constituciones de 1861, 1878, 1884 se fueron dejando de lado conceptos que estigmatizaron el trabajo, como la eliminación de algunos requisitos para ser ciudadano, se eliminó el voto censitario (aunque se mantuvo el requisito de capacidad económica para ser elegido como votante), se garantizó la libertad de industria que admitía el contrato de trabajo como único elemento vinculante, con el cual los jornaleros y artesanos están obligados a prestar sus servicios, se eliminó la prisión por deudas (Guerrón, 2003).

Según (Monestererolo, 2011) la primera ley laboral se presenta en Ecuador en el año de 1903, con la misma se estableció que la jornada laboral duraría máximo ocho horas diarias y seis días por semana, el recargo por horas extras y el desahucio.

Con la constitución de 1906 se presentó uno de los hechos más notables de la época, la eliminación del concertaje, procedimiento por el cual los indígenas y negros eran sometidos y explotados, atados de manera vitalicia y hereditaria a cumplir trabajos agrícolas sin recibir sueldo o percibiendo un sueldo mínimo. Estos, al no poder cumplir con las obligaciones derivadas de los contratos que habían suscrito ni poder pagar las deudas que habían convenido con su patrono, eran encarcelados y únicamente podían salir durante el día, a trabajar (Guerrón, 2003).

En el periodo de 1921 a 1928 se expidió la Ley de Prevención de Accidentes de Trabajo, que por primera vez estableció condiciones físicas de trabajo seguras para la salud y la vida de los trabajadores; se prohibió ocupar a mujeres y menores de edad en labores considerados peligrosos, se otorgó estabilidad a la mujer por embarazo y se fijó una licencia remunerada del 50% durante diez semanas (Monestererolo, 2011).

También se emitió la Ley de Contrato Individual de Trabajo, la cual normó que en los contratos de plazo indefinido ninguna de las partes puede darlo por terminado sin previo aviso escrito con 15 o 30 días de anticipación y se fijó el funcionamiento de las indemnizaciones. En el mismo periodo de tiempo se expidió la Ley por Responsabilidad por Accidentes de Trabajo y la Ley de Procedimientos para las Acciones Provenientes del Trabajo (Monestererolo, 2011).

Inspirado en la Constitución mexicana de 1917 se inicia en Ecuador el denominado constitucionalismo social, siendo la Constitución de 1929 la primera en el país en tratar el tema laboral en forma sistemática, abordando varios aspectos como la regulación del salario mínimo, descanso semanal obligatorio, establecimiento de seguridad social, indemnización por accidentes de trabajo, inembargabilidad de la remuneración y plazos de pagos máximos de un mes, libertad de asociación y agremiación de obreros y patronos, creación de tribunales de Conciliación para la resolución de conflictos laborales, y dispuso la ley que regula lo referente al paro y la huelga (Guerrón, 2003).

En ese sentido, es correcto decir que uno de los avances más grandes en temas laborales se logró con la constitución de dicho año, siendo estas disposiciones incorporadas las que eliminan totalmente aquel poder de las clases altas para aprovecharse de aquellas que se dedican a realizar actividades que buscan generar ingresos y así tener una vida un poco más digna. Y es que el tema de seguridad social y compensación justa

son las principales vías para que una persona logre tener cierta estabilidad económica, pero sobre todo logre hacer uso total de sus derechos como ser humano. Este cambio radical era una nueva ventana para la clase trabajadora, pues dichas disposiciones aseguran que sus actividades iban a ser bien compensadas, pero además permitía que mediante la asociación y agremiación de obreros y patronos busquen en un futuro nuevas modalidades que dieran paso a más derechos y a un trabajo mejor recompensado.

Según (Guerrón, 2003) con la Constitución de 1929 se inicia un periodo que marca una nueva orientación del constitucionalismo ecuatoriano hasta estos días, ya que a raíz de esta, en 1938 se crea el Código del Trabajo, cuerpo legal que desarrollará efectivamente las disposiciones constitucionales del trabajo. Entre las constituciones de 1945 y 1946 se introdujeron nuevos elementos relativos al trabajo tales como el establecimiento de salarios mínimos sectoriales, el deber del estado de procurar trabajo a los desocupados, se fijan las utilidades, siendo el 5% el valor a repartir a los trabajadores de las empresas, se consagra el derecho de que a igual trabajo igual remuneración (Monestererolo, 2011).

De acuerdo con (Monestererolo, 2011) el derecho del trabajo en Ecuador nació como respuesta a la desigualdad que se daba entre las dos partes vinculadas por una relación de trabajo dependiente y remunerado, para lo cual fue necesaria la intervención del Estado para compensar esa desigualdad económica desfavorable para trabajador, con una protección jurídica beneficiosa al trabajador, respondiendo fundamentalmente al propósito de nivelar desigualdades. Previo a 1938, la relación laboral se encontraba regulada por el Código Civil, que parte del supuesto de que las partes implicadas, se encuentran en situación jurídica de igualdad y que, por lo mismo, pueden libremente acordar los términos contractuales.

En la Constitución Política de 1967 se incorpora normativa de carácter laboral: punibilidad de los “paros” y huelgas realizadas por servidores públicos que contravengan a la ley, se ratifica que las vacaciones anuales son pagadas, se incrementó a 10% el porcentaje de pago de utilidades a los trabajadores. Según (Monestererolo, 2011) en la Constitución Política de 1978, posterior a varias reformas, se introdujo nuevos elementos relativos al trabajo como la garantía de la intangibilidad de los derechos de los trabajadores.

Las reformas laborales realizadas a lo largo de 1995 incorporaron que en el sector público, el sector laboral sería representado por una sola organización laboral para todos los asuntos de las relaciones laborales, se garantizó la contratación colectiva y el mejoramiento de las condiciones de trabajo de la mujer, especialmente de la mujer gestante, del sector informal, de la jefe de hogar y en estado de viudez (Guerrón, 2003).

En las reformas laborales aplicadas en el 1996, se limitó el alcance del derecho de los trabajadores al paro y la huelga únicamente a realizarlo en sus empresas, al incluir la frase “en sus respectivas empresas” de algún modo, se extinguió la huelga social. Esta reforma se dio en función de limitar paralizaciones que se venían realizando en los servicios fundamentales, que aparte de frenar las actividades económicas y sociales del país, generaban malestar en la población, mayormente en la población de bajos recursos que no podían acceder a servicios privados de salud y educación (Monestererolo, 2011).

Como se puede observar, los estamentos constitucionales relacionados con el trabajo durante este último periodo, demuestran una clara intervención estatal en las relaciones laborales, desarrollándose y evolucionando de meros enunciados a ser conjuntos legales bien elaborados de derechos, principios y garantías, propios y característicos del Estado de Bienestar. El proceso de flexibilización de las relaciones laborales, ha restringido la aplicación de derechos y garantías, siguiendo la tónica marcada por los organismos financieros internacionales (Guerrón, 2003).

(Krotochin, 1955) define el derecho del trabajo como un conjunto de principios y normas jurídicas destinadas a regular la conducta humana en un determinado sector de la sociedad, donde se limita al trabajo realizado por empleados dependientes. Es decir, originalmente, busca deslindar de todo atropello hacia los derechos y garantizar laborales, para que el trabajador se mantenga desempeñando sus actividades en un entorno seguro y con una remuneración acorde a su trabajo, pero sobre todo vela por el cumplimiento de lo dispuesto en la norma, ya que el incumplimiento de estas podría significar consecuencias de índole legal para el empleador.

La legislación laboral permite que no se vulneren los derechos humanos y que sobre todo, guíen al patrón a encaminar sus directrices de trabajo hacia lo que es justo para el empleado, pues tal como lo menciona (Linares, 1949) las normas y leyes que regulan lo laboral buscan mejorar las condiciones económicas y sobre todo sociales de la fuerza

laboral de toda índole como son los trabajadores, empleados, académicos, emprendedores entre otros.

Poniendo un poco más de atención al concepto de compensación podemos citar a (Ossorio, 2013) quien menciona que la remuneración comprende a aquella recompensa que responde a una cantidad concreta, la cual cumple el papel de retribución por un trabajo o servicio entregado. En tal sentido, es posible decir que, la remuneración comprende la principal obligación del empleador pues debe de poner un valor fijo y justo a las actividades que desempeña su empleado, pues con ello le será posible crecer su economía. Siendo algo tan importante y que es regulado en la actualidad por la Constitución y las demás leyes de las que rigen en ámbito laboral, es imperativo que la cantidad que se pacte entre las partes realmente represente al esfuerzo que se realiza, pero además sea entregado en los plazos idóneos.

Para ello han surgido otras conceptualizaciones que permiten establecer a la remuneración como un pago que se ejecuta en sueldos o salarios mediante el acuerdo de las partes. Es decir, que existe la negociación de las condiciones de trabajo y la forma como se va a desempeñar el mismo, cabe recalcar que ni las condiciones de trabajo ni el valor a ganar por cierta actividad pueden estar por fuera de lo que dice la ley, es decir que, si se ha planteado una retribución, esta no puede ser inferior al salario mínimo. El salario mínimo comprende a aquella cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2019).

La finalidad del establecimiento del salario mínimo es proteger a los trabajadores contra el pago de remuneraciones indebidamente bajas. La existencia de una remuneración salarial mínima ayuda a garantizar que todos se beneficien de una justa distribución de los frutos del progreso y que se pague un salario mínimo vital a todos quienes tengan empleo y necesiten esta clase de protección (OIT, Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Según (Arias, 2019), la estabilidad se define como “un derecho que tiene el trabajador a conservar su puesto de trabajo, de no incurrir en faltas previamente

determinadas o de no acaecer en circunstancias extrañas” (p.1) de tal forma que el rompimiento del vínculo laboral depende mayoritariamente del trabajador y solo en algunas excepciones dependería del empleador, o a su vez cuando la ejecución del trabajo sea imposible, en cuyo caso los empleados están protegidos del despido arbitrario. La estabilidad permite que un empleado se sienta seguro del lugar al cual presta sus servicios, pues le entrega garantías de bienestar, en cuanto a remuneración justa; y, además cuenta con un contrato que le permite conocer su periodo de tiempo dentro de la institución, lo que elimina cualquier tipo de incertidumbre. Cabe recalcar, que esta es una responsabilidad compartida de las partes, ya que para asegurar que el empleado tenga un actuar efectivo requiere de un ambiente laboral propicio, el cual debe ser generado por el empleador.

Por su parte, (Reyes, 2017) expone que la estabilidad laboral debe ser comprendida como aquel tiempo en el que una persona lleva laborando en una empresa, por lo que este tiempo no debe verse limitado o condicionado a variables que impliquen el fin de sus labores. Es decir, la permanencia y continuidad del trabajador va a estar asegurada por el empresario, la estabilidad estará siempre que se cumpla con sus actividades preestablecidas, denotando reciprocidad en las obligaciones para no privar del trabajo.

El trabajo es inherente al ser humano. A lo largo de la historia, los avances costumbristas, tecnológicos y científicos han provocado cambios en la forma de las relaciones laborales, junto con la evolución legislativa, uno de los objetivos actuales es brindar oportunidades de empleo al mayor número posible de personas, incluidas las personas con discapacidad.

En general, la lucha por la reivindicación de los derechos laborales se ha producido a lo largo de siglos, siendo gradualmente reconocidos. En el Ecuador, se ha alcanzado un progresivo reconocimiento de derechos para la clase trabajadora, sin embargo, su máximo desarrollo es la Constitución de 1929, donde existe una protección especial para este grupo. Como consecuencia, surge la implementación de aspecto como, la regulación del salario mínimo, descanso semanal obligatorio, establecimiento de seguridad social, indemnización por accidentes de trabajo entre otros destacables (Subía, 2021).

Desde la Constitución Política de 1869, se empieza por reconocer el derecho del trabajo en el Ecuador, siendo la Constitución de 1945 la más completa a la época,

regulando derechos colectivos, remuneración, jornadas laborales, etc. En la Constitución de 1946 se regula por primera vez cuestiones relativas a personas en situación de discapacidad (Subía, 2021). Finalmente, la Constitución de 1998 contempla la prevención de las discapacidades, la atención, rehabilitación y el acceso al campo laboral o la reinserción. La Constitución de 2008 estableció acciones de política pública para que las personas con discapacidad gocen de mayores protecciones, particularmente en el ámbito laboral. Esto es evidente a través de las decisiones gubernamentales, legislativas y judiciales hacia la plena inclusión de las personas con discapacidad en la sociedad.

2.1.3 Conceptos sobre el trabajo

Según (Herrera, 2018), dentro del contexto sociocultural de la Colonia, existe una mezcla entre religión, costumbres y política que se movió y evolucionó en función de lo que sucedía tanto en Europa como en Estados Unidos y el territorio que ahora se denomina Ecuador, que en la antigüedad pertenecía a la Real Audiencia de Quito, que también seguían la misma dinámica.

(Bonett & Quiroz, 2009) sostienen que el trabajo en estas poblaciones se diferenció de las modalidades más contemporáneas por adoptar formas colectivas y por el significado que conllevaba la remuneración, obedeciendo a ciertas normas de comportamiento económico basadas en “la costumbre, el derecho, la magia y la religión”. El trueque involucró una relación diferente de lo que hoy entraña la relación salarial. En estas mismas sociedades prehispánicas, debido a la necesidad de reunir los recursos energéticos de la población, las obras colectivas se impusieron sobre las empresas individuales.

En la parte económica, la forma tradicional indígena, basada en el trueque y la actividad colectiva, se tornó hacia la práctica española basada en el pago en metálico, a través de la actividad en común entre ambas sociedades: el trabajo en el sector agrícola (Herrera, 2018).

Denuncias realizadas por un reducido número de miembros del clero como Fray Antonio de Montesinos o Fray Bartolomé de las Casas, que actuaron como defensores de los indígenas y sus formas de esclavitud, sostenían que los indígenas, pobladores de la antigua Real Audiencia de Quito eran usados y esclavizados por su mano de obra en las diferentes labores (agricultura, mita, obraje) que enriquecían a la Corona Española.

Como indican (Bonett & Quiroz, 2009) en el libro “Condiciones de vida y trabajo en la América Colonial: legislación, prácticas laborales y sistemas salariales”, la realidad del trabajo libre, el desarraigo y el mestizaje acentuaron el nivel de pobreza, especialmente en los trabajadores que no tenían una especialización. De ese modo, ya en el siglo XVIII y a inicios de los movimientos independentistas, el salario en moneda era tan bajo que acentuó la incapacidad de sustento familiar, obligando a que las mujeres y niños también trabajen.

El trabajo, tal y como fue concebido por la sociedad española, se impuso en las colonias americanas desde el mismo momento del descubrimiento. A partir de las primeras incursiones en el continente americano, se legitimaron las distintas formas de trabajo esclavo, forzado y libre, como elementos arraigados en la cultura metropolitana que hicieron tránsito a los territorios coloniales (Bonett & Quiroz, 2009).

Según (Bonett & Quiroz, 2009) el concepto de trabajo simboliza toda actividad manual o intelectual que se realiza y que a cambio se obtiene una compensación económica por las labores concretadas.

A lo largo de la historia, el concepto de trabajo ha ido adaptándose a las diferentes necesidades de cada época, las cuales han incluido aspectos sociales y tecnológicos. La evolución del trabajo se ha mostrado de manera paulatina y también se ha relacionado desde su inicio con las necesidades humanas. A través de las constituciones se puede apreciar el desarrollo y la evolución de las diferentes instituciones del Derecho Laboral, las cuales con sus diferentes ideologías han intervenido en el debate constituyente. De esta forma el tema del trabajo ha sido utilizado para atender las demandas sociales, pero a su vez ha sido un medio para manejar aquellas presiones sociales a fin de incorporar derechos lógicos o genéricos como mecanismo para acceder a la ciudadanía (Tomaya, 2018).

En el siglo XIX las Constituciones no tienen importantes preceptos sobre el Derecho Laboral, pero ello no supone que, a partir de ciertas disposiciones, se pueda detectar alguna regulación que tenga incidencia en el Derecho del Trabajo; en esta línea, por ejemplo, se puede hacer referencia a la libertad de trabajo, único precepto que ha tenido constancia en la evolución constitucional (Tomaya, 2018).

En esta época las relaciones típicamente laborales, consistía en obreros laborando para una fábrica, los cuales se veían claramente desplazadas por luchas internas de las corporaciones y gremios y un reconocimiento constitucional de las libertades clásicas liberales de empresa e industria (Sala Franco, 2019).

Por otro lado, en las actividades primarias de extracción, con sistemas pre capitalistas, persistía la esclavitud, el servilismo y vasallaje de los indios, negros y chinos. Las pocas industrias que existían, molinos, curtiembres, tejidos, etc., no eran suficientes como para generar derechos específicos ni contaban con gran cantidad de trabajadores que pudieran presionar y formar sindicatos o promover una negociación colectiva (Tomaya, 2018).

Durante la época de la sociedad mercantil en la Edad Media, las relaciones laborales estaban reguladas con el fin de proteger a los maestros, porque el trabajo entre maestros, aprendices era jerárquico. Otra característica de este período es que el domingo es un día libre por motivos religiosos, además de esto, los salarios están regulados por una proporción fija, por lo que ningún compañero pide aumentos (Pérez, 2017).

El trabajo como derecho

El trabajo está en el centro de las aspiraciones de las personas porque es un medio para ganarse la vida, mejorar su calidad de vida y su sentido de realización personal. El trabajo es vital para el bienestar de las personas. Además de su significado especial para los individuos, el trabajo también es importante para la sociedad en su conjunto porque abre la puerta al progreso social y económico. Bajo este concepto, el trabajo se establece como un derecho, tal como lo instaura la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) también promueve el trabajo decente. Este concepto subraya la importancia de las oportunidades para que hombres y mujeres se involucren en un trabajo productivo y generen un ingreso que les permita vivir dignamente (OIT, 2009).

Algunos autores consideran que a partir de la edad moderna Comienza el verdadero estudio histórico del derecho del trabajo, pues a partir de ahí se establecen efectivamente las relaciones laborales como producto de la consolidación estatal y de la estructura del llamado estado liberal moderno. Porque, como han señalado otras veces, el derecho al trabajo es el resultado de constantes abusos (Pérez, 2017).

El Estado ecuatoriano, en razón de la doctrina social, tradicionalmente se ha caracterizado por ser un organismo altamente proteccionista. El ordenamiento jurídico nacional es de tipo proteccionista de derechos y además de seguir los lineamientos corrientes neo constitucional. La primera característica se refiere a que la legislación nacional tiene como objeto principal la defensa de los derechos y principios reconocidos en la constitución y las leyes. Por otro lado, la doctrina neo constitucionalista, reconoce como derechos fundamentalmente a la progresividad y la intangibilidad de los derechos laborales (Jijón, Irigoyen, & et al, 2017).

El trabajo como derecho humano

El principio de progresividad del derecho del trabajo establece que los derechos de los trabajadores no se pueden disminuir ni deteriorar, es decir, los trabajadores tienen una esfera mínima de protección y reconocimiento de derechos que no puede ser alterada. Además, la protección de los derechos laborales siempre debe ser progresiva, los derechos laborales deben siempre ampliarse y mejorar progresivamente otorgando así condiciones más beneficiosas para los titulares de los derechos.

Es así que la intangibilidad significa que los derechos de los trabajadores no pueden ser alterados ni modificados. Además de estos principios reconocidos en la Constitución (2008) y en las demás leyes nacionales, en el Ecuador también se reconocen otros derechos como el de la no discriminación, la aplicación de la norma más favorable al trabajador y el principio indubio pro operario. Estos derechos son fundamentales en las relaciones laborales (Jijón, Irigoyen, & et al, 2017).

El principio rector del derecho del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado mercancía o artículo de comercio. Este enunciado es fundamental para el trabajo, ya que por primera vez se reconoce al trabajo como un derecho social fundamental que es indispensable para la dignidad y la prosperidad humana. El vínculo entre el derecho social y el derecho positivo, es decir, el derecho del trabajo, se sustenta en la creación de normas jurídicas independientes del marco constitucional establecido a fin de brindar garantías a los trabajadores de conformidad con los principios fundamentales del derecho del trabajo (Ruíz, 2021).

2.1.4 El Estado de Bienestar

Según (Ferran, 2008, pág. 148) a raíz de varios sucesos mundiales tales como la primera y la segunda guerra mundial, la influencia de las revoluciones sociales soviéticas, de la presión de las organizaciones políticas sindicales y de la fuerte crisis de 1929, se fueron estructurando un conjunto de políticas sociales por parte de los poderes públicos. Estas políticas seguirían desarrollándose e imponiéndose en las democracias de la tradición liberal hasta tenerlas en cuenta como un elemento fijo de las mismas.

La consolidación de la intervención en el aparato estatal se la realiza con el objeto de establecer unas mínimas condiciones sociales y económicas que lleguen a toda la población, con la finalidad de controlar la evolución de las crisis económicas. Las políticas de gasto social dejaron de ser puntuadas como un simple conjunto de medidas subsidiarias, de contrapeso a la lógica del funcionamiento del sistema económico, si no, como estímulos y correcciones convenientes para la racionalidad de este último.

El Estado del bienestar es un concepto que se asocia con el debate teórico y político que discurre sobre el rol que debe asumir el Estado y su alcance o capacidad de intervención en las dimensiones económicas, sociales, culturales, ambientales, tecnológicas, y por lo tanto en las relaciones laborales; al respecto, existe un relativo consenso teórico sobre la definición más moderna: el Estado de bienestar constituye una categoría de análisis que permite comparar a los estados en virtud de la gestión que estos realizan para garantizar los derechos humanos, en contemplación de sus diferentes dimensiones (Draibe & Riesco, 2006).

Esta concepción surge de una construcción histórica que incluye cambios importantes en la percepción del papel del Estado en la implementación de políticas sociales, rangos deseados de intervención estatal, limitaciones y desafíos del Estado en el sistema económico, y otros aspectos trascendentales para entender de proceso de configuración de los estados modernos y la consolidación de sus identidades políticas como las conocemos hoy por hoy (Vásquez, 2016).

Dicha intervención estatal tiene una elevada importancia pues se amplía el rol estatal para lograr el camino hacia la igualdad y el cumplimiento de los derechos humanos y por ende laborales. En cierto modo, hace parte del derecho público, pues en base de ello existe el Estado y sus instituciones jurídicas públicas con injerencia en lo laboral para

regular estas las operaciones, por tanto, su intervención significa su correcta aplicación y efectividad de las acciones.

Es así que se estructurará una revisión teórica del concepto y la evolución de este debate construido a lo largo de los últimos 100 años de historia occidental, definición temporal y geográfica que se asume, esto considerando a autores como David Garland (2014) citado en (Vásquez, 2016), que proponen que el estado de bienestar constituye un período histórico enmarcado en el siglo XX y estructurado a partir del arribo del neoliberalismo y sus consecuencias histórico-políticas.

El concepto de Estado de bienestar está inserto en el debate liberal sobre la organización y consolidación de los estados modernos y fue descrito como una característica distintiva de las democracias capitalistas, donde existe una participación del Estado en el financiamiento de servicios como la salud, la educación, la administración de la seguridad social y la intervención estratégica en los mercados laborales (Marshall, 1950)

El estado del bienestar se define básicamente como un conjunto de instituciones públicas que prestan servicios sociales, destinados a mejorar las condiciones de vida y promover la igualdad de oportunidades de sus ciudadanos. Los conceptos amplios, como el estado de bienestar, a menudo se definen mediante construcciones teóricas que se encuentran fuera de las coordenadas de espacio y tiempo. Sin embargo, las dimensiones históricas y las referencias territoriales son atributos esenciales para entender la formación, desarrollo y transformación de los estados de bienestar modernos. Los sistemas culturales, la herencia institucional, las arenas políticas y los marcos organizacionales son áreas importantes para el análisis. El estado del bienestar se establece sobre la base de la capacidad de prestación de servicios sociales. Históricamente, los poderes públicos del estado asumieron funciones que generalmente han sido realizadas por los ayuntamientos o las iglesias (Navarro, 2006).

En países como Austria, Francia, Alemania e Italia, prevaleció el estado de bienestar conservador y fuertemente corporativista. Uno de sus principios rectores era defender las distinciones de estatus. Así cada clase y jerarquía social gozaba de derechos diferenciados. Anteriormente, la seguridad social excluía a las mujeres que no trabajaban y las prestaciones familiares fomentaban la maternidad. El estado y la familia eran los

dos pilares que sustentaban al individuo, y el primero fue concebido para potenciar y aumentar el nivel de apoyo que la familia brindaba a sus miembros (UNPL, 2016).

El Estado de bienestar socialdemócrata alcanzó su mayor desarrollo en los países escandinavos. Más que atender las necesidades mínimas y tolerar un dualismo entre Estado y mercado, entre la clase obrera y la clase media, los socialdemócratas buscaron promover la igualdad en el acceso a los bienes sociales más elevados. Esto implicó, en primer lugar, que los servicios y prestaciones se elevaran hasta unos niveles equiparables con los gustos más particularizados de la nueva clase media; y en segundo lugar, que se garantizaran a los obreros los mismos servicios que disfrutaban los más pudientes. Este modelo ha entrado en el mercado y se ha movido hacia la solidaridad extendida. Todos recibieron subsidios, todos dependieron de los servicios públicos y probablemente todos se sintieron obligados a pagar. Estas políticas liberaron a las personas de su dependencia de la familia tradicional, en su mayoría mujeres (UNPL, 2016).

El estado de bienestar liberal se ha arraigado en países como Estados Unidos, Canadá y Australia. En un estado de bienestar liberal, la prestación de servicios es baja y las transferencias son de modestas a moderadas. Este sistema no compensa la desigualdad creada por el mercado privado y aquellos que pueden permitírselo están adecuadamente protegidos. El valor fundamental que subyace al liberalismo como ideología se caracteriza de diferentes maneras. La formulación más reciente se basa en el concepto de Estado como "Estado neutral" (Dworkin, 1978).

Una consecuencia del análisis liberal, de lo que contribuye al bienestar social como bien común, es explicar aquellas las razones por las cuales muchas personas quedan excluidas de los beneficios de estos procesos. En un modelo ideal de libre intercambio, cada recurso productivo (ya sea capital o trabajo) se convierte en valor de uso social, y en este mundo ideal cada recurso productivo se recompensa de acuerdo con su contribución marginal al consumo total. En un mundo así, si el mercado no recompensa suficientemente a ciertas personas, solo puede significar que esas personas no han contribuido lo suficiente en comparación con lo que otros han hecho (Navarro, 2006).

El otro argumento en el que se apoya la teoría liberal para explicar por qué algunas personas son excluidas de los beneficios de los procesos del libre intercambio es el que afirma que aunque dichas personas tengan acceso a los bienes que otros tienen y estén

haciendo las contribuciones suficientes, debido a las imperfecciones del mercado esos recursos humanos no son valorados (Navarro, 2006). Estos dos análisis de por qué a algunas personas se les niegan los beneficios del funcionamiento normal del libre mercado llevan a los liberales a dos respuestas políticas distintas (Navarro, 2006).

Bajo este escenario cabe destacar que el Consenso de Washington (1989) fue diseñado bajo un marco neoliberal; es decir, se dio prioridad a la estabilidad macroeconómica, liberalización comercial y de capitales y, principalmente, a la disminución del papel del Estado en la economía; de esta manera, las políticas del decálogo, más allá de responder al contexto latinoamericano, respondían a las exigencias económicas estadounidenses. Ante el fracaso de aquellas políticas neoliberales para asegurar un desarrollo económico socialmente equitativo y sustentable, el reto de América Latina consistió en la unificación regional y en la búsqueda de políticas económicas necesarias para impulsar el crecimiento económico de acuerdo con las características y necesidades de la región (Martínez Rangel & Reyes Garmendia, 2012).

Los autores más tradicionales del liberalismo económico, establecen que los estados son organizaciones que deben estar limitadas a un rol de garante de la independencia del sistema económico de libre mercado, a través de la protección de la propiedad privada, la democracia y la libertad (Botticelli, 2018). Esta “nueva” noción del rol del estado empieza a encontrar detractores que intuyen la necesidad de establecer un camino intermedio, donde dicho rol tenga mayor importancia, a partir de la valoración de las crisis desatadas a nivel mundial, con la Primera Guerra Mundial en 1914, la Gran Depresión en 1930 y la Segunda Guerra Mundial en 1945 y la necesidad de ofrecer respuestas al malestar ciudadano y las problemáticas suscitadas, especialmente, frente al deterioro de los mercados laborales (Offe, 1982).

Se conoce que esta expresión habría sido empleada por primera vez por el diputado Emile Olliver en 1864, mientras se refería a la incapacidad del Estado para dirigir un sistema de solidaridad nacional caracterizado por la eficiencia, que se diferencie de la caridad y empiece a reconocer en esa solidaridad una serie de derechos adquiridos por la ciudadanía (Valenzuela, 2010).

A estas ideas se las vincula también con la política de Otto von Bismarck y William Beveridge, a quienes se los reconoce como precursores de los sistemas de protección

social en la Europa. Las políticas implementadas por Bismarck cobraron relevantemente y su influencia se hizo evidente en la aplicación de procesos similares en el resto de Europa (Valenzuela, 2010).

Entre los años 1930 y 1940 el mundo sufrió una de las crisis económicas de mayor importancia histórica, todo se originó con el crac bursátil de 1929 en Estados Unidos y el paulatino deterioro de las industrias. El funcionamiento del aparataje bancario norteamericano fue el factor trascendental que mayor influencia tuvo sobre la agudización de la crisis hasta convertirse en el fenómeno de depresión. Los bancos estaban respaldados por muy pocas industrias locales y eran muy susceptibles al desplome de la inversión (Martínez, 2017).

En ese entonces, se asumía que el fenómeno de profundización de la crisis, constituiría una purga necesaria y natural del mercado que en el mediano plazo despojaría a la economía de sus aspectos menos eficientes, y que las bancarrotas y los despidos eran parte necesaria de un supuesto proceso cíclico en el que el mercado de forma automática retornaría al equilibrio; sin embargo, otras lecturas críticas al sistema de libre mercado nos hablan de las consecuencias como fallos del sistema capitalista que dan pie a medidas de política intervencionista (Cabrera, 2014).

El capitalismo ha afrontado severas crisis de alcance mundial, catalogadas de manera reduccionista, como crisis financieras que eclosionaron en zonas geográficas definidas, aun cuando se han suscitado nada menos que en el centro del sistema capitalista global, en razón del reducido control sobre el sistema financiero mundial y la especulación del capital financiero, que en la búsqueda de réditos cada vez más colosales, prescindió de la economía real y recurrió a instrumentos financieros como la titularización, securitización, bursatilización; herramientas enfocadas en lo que se conoce como financiación (García & Sanabria, 2013).

Este mecanismo que fabrica súper ganancias de capital transnacional a partir de la especulación de fondos soberanos, los fondos de inversión y otros recursos financieros que ingresan a circuitos de capital ficticio que se moviliza a nivel mundial. Una de las industrias más sensibles frente a procesos de deterioro de los sistemas financieros es la industria de la construcción, donde el capital humano es uno de los elementos de utilización intensiva, a este sector le sigue la agricultura y a este muchos otros sectores

productivos que sufren la pérdida de mercados y la ruptura de las cadenas productivas que permiten la subsistencia de la sociedad y la supervivencia del sistema (Navarro, 2006).

El modelo keynesiano sobre el que se fundamenta el estado de bienestar, y que se desarrolla a partir de la II Guerra Mundial, otorga esta estructura una función interventora para la aplicación de política económica y política social: a través de la política económica, el estado se convierte en un elemento dinamizador de la economía, garantizando que las actividades comerciales de la sociedad no se detengan, inyectando por ejemplo capital a través de subsidios, que den impulso de la producción o mediante el uso estratégico del gasto o inversión pública, para corregir desajustes y reducir amenazas para el crecimiento económico sostenido (CEPAL, 2021).

Por otro lado, la política social, tiene el objetivo de promover la distribución de la renta, mediante el financiamiento de sistemas de servicios sociales, cuyo carácter es primordialmente asistencial, como por ejemplo la seguridad social (Narbond, 2009).

La asistencia social está articulada a un principio de reparto, que buscaría promover el pleno empleo, implantar una política de concertación social que garantice salarios adecuados y ventajas laborales; que posibiliten el flujo constante de recursos suficientes para fomentar el consumo interno y mantener la productividad dentro del ciclo económico capitalista. Ambas políticas, la económica y la social, requieren una política fiscal, cuyo diseño y aplicación dependen de la estructura especializada del estado y sus instituciones (Mena & Rodríguez , 2014).

El rol interventor del estado en la vida económica, está justificado por tres razones: 1. Provocar la compatibilidad de los modelos productivos para garantizar que las naciones o actores económicos participen del sistema capitalista. 2. Para hacer compatible el modelo de gobierno democrático y promover la paz entre iguales, la paz fomenta la actividad económica y es un catalizador de la prosperidad y la consecución del pleno empleo; y, 3. Para evitar conflictos sociales como los acaecidos en el período previo a la Segunda Guerra Mundial, alejar al fantasma de la guerra y las revoluciones violentas es un interés que permite la seguridad y bienestar de los sectores involucrados en la economía global (Solomon, 2001). La configuración del estado de bienestar y su aplicación en Europa encontró diferentes características que han sido categorizadas en al

menos 4 tipos: el modelo nórdico, el modelo continental, el modelo anglosajón y el modelo mediterráneo.

El modelo nórdico, implantado en Suecia, Dinamarca, Noruega, Islandia, Finlandia y Países Bajos, se implementó con relativa facilidad gracias a la aparente homogeneidad cultural de los pueblos del norte escandinavo y se caracteriza porque la financiación gubernamental se da a través de la recaudación de impuestos, altos estándares de inversión pública y el universalismo social (Abrahamson, 2006).

El modelo continental, por su parte, fue implementado en Austria, Bélgica, Francia, Alemania y Luxemburgo; mantiene similitudes con el modelo nórdico con la diferencia de que mantiene mayor orientación al pago de pensiones y se basa en la asistencia y seguridad social, subsidiada parcialmente por el Estado (Páramo, 2014).

Así mismo, el modelo anglosajón, que se desarrolló en Irlanda y el Reino Unido, tiene menores medidas preventivas y un modelo de asistencia de último recurso, dirige la mayor cantidad de beneficios a la clase trabajadora, y en menor medida hacia las pensiones. Es considerado uno de los más eficientes, luego del nórdico, en reducción de la pobreza y combate del desempleo. El modelo mediterráneo, establecido en el sur de Europa, se construyó entre los años 70 y 80, con la característica de que prioriza la inversión a pensiones, con gastos de asistencia social muy bajos en relación con los otros modelos y para una población con mayores indicadores de desigualdad y segmentación social (Bilbao, 2013).

Como se ha visto, el estado del bienestar es un concepto fuertemente vinculado con la legislación que permite encontrar equilibrios entre el desarrollo de la economía y la garantía de derechos de quienes trabajan y producen para sostener dicha economía. El concepto de bienestar a través de la inserción productiva se presenta en las más diversas visiones como se discute el concepto de bienestar en el umbral de lo subjetivo. Para fines de este trabajo, el concepto de bienestar estará fuertemente vinculado con el bienestar social y laboral; y, entendido como una respuesta que históricamente permitió el desarrollo Europeo a partir de la reducción de los riesgos sociales y la promoción de la economía a partir de la redistribución de los recursos (CEPAL, 2021). La revisión teórica de los casos Europeos, nos lleva nuevamente al argumento keynesiano central: para encontrar el equilibrio económico es necesario el pleno empleo.

Este planteamiento dialoga con la Escuela Clásica y hace evidente que, en términos microeconómicos, sus postulados no son válidos frente a una crisis económica. En eso precisamente es relevante el aporte de Keynes, pues reformula el contenido de la teoría económica, y aporta nueva terminología. Su planteamiento es consecuente con el interés de resaltar la necesidad de fomentar unas mejores condiciones económicas y humanas de la sociedad, y de estas con el mercado (Cabrera, 2014).

Para Keynes, no es la producción lo que determina la demanda, sino la demanda lo que determina la producción y establece el vínculo entre las necesidades del mercado y las necesidades humanas de la clase trabajadora, argumentando en favor de la necesidad de políticas estatales que fomenten la redistribución de ingresos para posibilitar la mayor tendencia al aumento del consumo y, por consiguiente, el estímulo del crecimiento económico, el empleo y los ingresos al incrementar la demanda agregada. Los sistemas económicos donde se consolidó el sistema de consumo masivo, el pleno empleo y la capacidad de compra de la población generaron crecimiento sostenido y también procesos que demandan políticas restrictivas en torno al crecimiento de la industria y el libre comercio (Cabrera, 2014).

La pandemia del virus SARS-CoV-2 ha golpeado al mercado laboral. La crisis económica nacional se refleja en empresas con menos capacidades para puestos de trabajo. Por lo que, en tiempos de recesión económica, se agudizó el desempleo, el empleo informal e incrementó el número de trabajadores con menor poder adquisitivo. Los efectos económicos del coronavirus en Ecuador impactan principalmente a la clase trabajadora. Los recortes presupuestarios, el cierre de empresas y los despidos en el sector público y privado han sido evidentes. La realidad que enfrentó Ecuador debido a la emergencia sanitaria, ha provocado que el desempleo se incremente en gran medida. Tener una tasa de desempleo alta supone un grave problema para un país pues afecta directamente al crecimiento económico, además del problemas sociales (Zavala, Ventura, Parrales, & Parrales, 2021).

Según la teoría keynesiana, “el desempleo se refiere a una situación en que la cantidad de personas que buscan trabajo supera el número de empleos disponibles y remunerados con el salario corriente y se explica por la ausencia de una demanda efectiva de bienes y servicios” (Ross, 2012).

En ese contexto, en mayo del 2020, la Asamblea Nacional, aprobó la LOAH que, entre otros aspectos, permite acceder al seguro de desempleo en apenas siete días a toda persona que haya sido despedida entre abril y julio 2020, sin embargo, ni un solo afiliado ha podido acceder a ese beneficio, porque el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social - IESS, aún no habilita la plataforma para solicitudes y por consiguiente no se canceló el valor del seguro de desempleo. Este seguro, solo se pagará a quienes cumplan 60 días desde el cese de su contrato y no diez, como dice la Ley, a eso se suma que una vez que la persona logra hacer el trámite, el pago no es inmediato (Zavala, Ventura, Parrales, & Parrales, 2021).

Según el Ministerio de Trabajo, desde enero a octubre de 2020 se registraron un aproximado de 598.506 despidos, dentro de las cuales 171.497 fueron actas de finiquito que se registraron entre enero a marzo. Además, se suma que existieron 427.009 pérdidas en empleos formales de marzo a octubre.

Respecto a la participación y empleo se indica que las tasas comenzaron a caer en el primer trimestre de 2020 debido a la aplicación de medidas de bloqueo en marzo, estos factores son contraídos más bruscamente en el segundo trimestre de 2020 justamente a causa de los efectos provocados por las medidas de cierre obligatorio dictadas por los Estados que tuvieron eco en toda la región. Se indica también que países que se encuentran sobre la línea de 45° registraron una contracción más pronunciada en relación a la tasa de empleo y que la tasa de participación lo cual se reflejó en el incremento de la tasa de desempleo (Toroche, 2022).

2.2 Marco legal del Derecho Laboral

El Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), destaca el convenio alcanzado en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y sus derechos con el fin de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, en el cual mediante sus artículos entregan el derecho a los trabajadores de la afiliación a las organizaciones en condición de sus estatutos, para lo cual cada institución debe redactar sus estatutos y reglamentos administrativos con el fin de contemplar dentro de ellos aquellos derechos, deberes y obligaciones que tiene cada empleado dentro de la empresa pero también destaca el punto

más importante, que es la elección de los representantes sindicales en defensa de los demás empleado (Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación C087, 1948).

Por su parte el convenio sobre igualdad de remuneración, del año 1951, destaca, la adaptación de diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, garantizando así el uso de mecanismos compatibles de fijación vigente para el pacto de las tasas de remuneración, consiguiendo igualdad en ese aspecto (Convenio sobre igualdad de remuneración C100, 1951).

Finalmente, es importante destacar el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), el cual adoptó proposiciones relativas a la seguridad, la higiene y el medio ambiente de trabajo, además es aplicable en todas las ramas de actividad económica, abarcando todos los lugares de trabajo, todos los tipos de trabajadores ya sean públicos o privados. En cuanto a salud abarca a todas las afecciones y enfermedades, además de los elementos físicos y mentales que afectan a la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo (Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores C155, 1981).

2.2.1 Declaración Universal de los Derechos Humanos

La Declaración Universal de Derechos Humanos –DUDH, es considerada generalmente el fundamento de las normas internacionales sobre derechos humanos. Aprobada hace casi 60 años ha inspirado un valioso conjunto de tratados internacionales de derechos humanos legalmente vinculantes y la promoción de estos derechos en todo el mundo a lo largo de las últimas seis décadas. Además, sigue siendo una fuente de inspiración, ya sea en momentos de conflicto, en sociedades que sufren represión, en la lucha contra las injusticias, y en nuestros esfuerzos por lograr el disfrute universal de los derechos humanos (Naciones Unidas, 2019).

En relación al empleo el artículo 23 destaca fundamentalmente que todas las personas tienen derecho a la libre elección del trabajo que van a realizar el cual debe encontrarse en condiciones equitativas y satisfactorias, esto quiere decir que no debe de existir un trabajo en condiciones precarias, sin remuneración justa, con inestabilidad y sin una seguridad para el empleado.

2.2.2 Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

El Pacto consagra los derechos económicos, sociales y culturales, y establece las obligaciones de los Estados relacionadas con su cumplimiento. Consagra el derecho a la autodeterminación de los pueblos, el derecho de las naciones a establecer libremente y sin interferencias externas su condición política y su desarrollo económico, social y cultural, para lo que deben disponer libremente de sus riquezas y recursos naturales. Además, promueve el salario mínimo y el goce del mismo salario por trabajo igual; medidas de seguridad e higiene; igualdad de oportunidades en promociones por capacidad y tiempo de servicio (Comisión Nacional de los Derechos Humanos, 2012).

Por otro lado, dentro del Marco Legal actual vigente en el país se encuentran varios instrumentos legales en donde se encuentra normativa relativa al derecho laboral y a los puntos que conforman el Estado de bienestar, entre ellas se tomarán en cuenta principalmente el (Código de Trabajo, 2005) y la Constitución de la República del Ecuador (2008):

2.2.3 Constitución de la República del Ecuador

La (Constitución de la República del Ecuador, 2008), representa la norma suprema en el país, siendo esta la principal fuente de garantía de cumplimiento de derechos humanos, ya que regula las partes en materia laboral, buscando así que los ciudadanos ecuatorianos alcancen un trabajo digno y bajo condiciones óptimas, en tal sentido se rescata los siguientes artículos:

De acuerdo al artículo 3 de la Constitución son deberes primordiales del Estado establece las garantías para los ciudadanos Ecuatorianos en cuanto a materia de derechos humanos, haciendo un énfasis especial en cuestión de salud, alimentación, seguridad social, educación, esto con el objeto de cubrir las necesidades básicas (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

De igual manera, es importante citar el artículo 33 que establece al trabajo como un derecho y deber social, dado que así se obtiene ingresos que permitan sostener una calidad de vida digna. Es así que el Estado debe garantizar el pleno para los trabajadores con pagos justos, de acuerdo a la actividad que desempeñan (Constitución de la República del Ecuador, 2008, pág. 19).

Es así que el trabajo representa toda actividad que es realizada por una persona con el fin de producir bienes y servicios que satisfacen necesidades propias o de terceros, un trabajo regulado implica que en el cumplimiento de sus derechos se realizará bajo un entorno en el que no se peligre la vida y la retribución sea realmente compensatoria al trabajo entregado. Desde un enfoque individual, el trabajo es todo lo que el sujeto realiza en función de su bienestar y el de su familia (Jijón, Irigoyen, & et al, 2017).

Además el artículo 66 de la Constitución de la República de Ecuador (2008) reconoce y garantizará a las personas el derecho a una vida digna, la cual surge a partir de la satisfacción de necesidades básicas como la salud, alimentación, nutrición, agua potable, educación, trabajo, empleo y descanso. Fundamentalmente, para tener una vida digna se debe de satisfacer todas las necesidades antes descritas, que surgen desde lo mínimo que el ser humano requiere para subsistir, siendo el trabajo el foco de atención en este apartado por temas de estudio, se puede decir que las oportunidades que se brinden resultan indispensables para lograr dicho objetivo, pues únicamente a través del trabajo se logra cubrir las necesidades básicas como techo, alimentación y educación.

En esta línea el artículo 325 de la Constitución de la República del Ecuador (2008) establece que el Estado garantizará el derecho al trabajo. Y además reconoce todas las modalidades de trabajo, sea en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de auto sustento y cuidado humano (pág. 162). Es decir, que incluso en relación de dependencia o no, se debe responder a que el trabajador preste sus servicios siguiendo las órdenes, direcciones o instrucciones de la persona que lo contrató o de los que lo representan. La dependencia o subordinación es siempre de naturaleza económica, disciplinaria, administrativa y en ocasiones técnicas. Este es un elemento esencial para determinar si el contrato es laboral o no (Bravo, 2010). Por lo tanto, el rol que posee el Estado ecuatoriano frente a las relaciones y dinámicas laborales es estratégico.

El artículo 326 de la Constitución de la República de Ecuador (2008), establece que el derecho al trabajo se sustentará en principios como el del numeral 1 que dictamina que el Estado debe impulsar el pleno empleo, la eliminación del subempleo y del desempleo, el del numeral 2 que establece que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles, por lo que, será nula toda estipulación en contrario, esto con el objeto de evitar acuerdos alcanzados en desventada de la relación económica y laboral; y, finalmente el numeral 3 que dice que 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 (Constitución de la República del Ecuador, 2008), se citan los numerales más relevantes para el presente estudio.

El principio de irrenunciabilidad dispone que el trabajador no puede disponer ni desprenderse, por voluntad propia, de los derechos que le protegen como trabajador. Es decir, los derechos no pueden ser enajenados ni abdicados por más de que exista la voluntad del trabajador para hacerlo (Jijón, Irigoyen, & et al, 2017). Por lo expuesto, se concluye que los derechos laborales adquiridos y normados en la Constitución (2008) no pueden ser vulnerados con otras normativas que los contravengan y tampoco se puede renunciar a ellos por presiones, por lo que esta Constitución se considera garantista de derechos.

En este mismo contexto, el art. 330 dictamina que se garantizará la inserción y accesibilidad en igualdad de condiciones al trabajo remunerado de las personas con discapacidad (Constitución de la República del Ecuador, 2008) de esta forma se garantiza servicios de ayuda para los trabajadores que se encuentren en condiciones diferentes, a través de la apertura de oportunidades y servicios pues se debe brindar todas las facilidades para desarrollar sus actividades.

Además con el artículo 333 de la Constitución (2008) se busca impulsa la existencia de equidad para la ejecución del trabajo doméstico y el cumplimiento de las obligaciones familiares básicas. Esta norma establece principalmente que los horarios en los que se labore deben estar acorde al trabajo que se ejecuta, pero también deben ser adecuados con el fin de que los trabajadores no sean abusados en la aplicación de jornadas injustas de trabajo que incluyan horarios extendidos (Bravo, 2010).

2.2.4 Código de Trabajo

El (Código de Trabajo, 2005), fue expedido el año de 1938 con la finalidad de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, siendo éste el documento normativo por el cual se rige la actividad laboral del país, basándose en las disposiciones contempladas en la Constitución Política de la República; convenios con la Organización Internacional del Trabajo -OIT, ratificados por el Ecuador; entre otras legislaciones laborales vigentes y que en el transcurso del tiempo ha tenido algunas modificaciones (Intendencia de Abogacía de la Competencia, 2016).

Considerando que quienes laboran en el sector privado, se basan en lo prescrito en el Código de Trabajo (2005), el cual señala todos los principios, obligaciones y derechos con las que cuenta el empleado, pero también aquellas herramientas y responsabilidades con las que cuenta el empleador, se citan los artículos más relevantes para el presente estudio.

En ese sentido, el artículo 2 establece al trabajo como un derecho y un deber social (Código de Trabajo, 2005). Y por su parte el artículo 3 habla sobre la libertad de trabajo y contratación, expone que el trabajador posee la libertad de elegir donde desea trabajar y desempeñar su labor, a través de la suscripción de un contrato y pago justo, por lo que está prohibido obligar a una persona a desempeñar un trabajo que no desee (Código de Trabajo, 2005, pág. 3).

En este contexto, el artículo 8 menciona que el contrato individual es aquel convenio bajo el cual una persona se compromete con otra a prestar sus servicios lícitos y personales, por lo que al final entregará productos que serán remunerados, siempre que se encuentren bajo lo establecido entre las partes (Código de Trabajo, 2005, pág. 4). En ese contexto, se puede decir que el contrato es aquel nexo principal que rige la relación entre el empleador y el empleado, este convenio obliga al empleado a prestar sus servicios bajo relación de dependencia, sin embargo, existen otras formas de trabajo las cuales pueden ser también autónomas, no obstante, esto no induce a la inexistencia de responsabilidad de las partes mucho menos a no presentar una remuneración justa por los servicios entregados (Código de Trabajo, 2005).

El concepto de trabajador se establece en el artículo 9, donde menciona que es aquella persona que se obliga a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra se denomina trabajador y puede ser empleado u obrero (Código de Trabajo, 2005). El concepto de trabajador contenido en la codificación ecuatoriana, presupone un principio fundamental que se debe cumplir para que un individuo sea considerado como trabajador; que es la obligación de prestar un servicio o ejecución de una obra. En varios textos doctrinarios la noción de trabajador se introduce como un término abstracto genérico bajo el cual se pueden encontrar una serie de infra categorías que definen la clase de trabajador a la que corresponde un determinado individuo (Jijón, Irigoyen, & et al, 2017).

Por otro lado el artículo 10 conceptualiza al empleador como aquella persona o entidad, de cualquier clase que fuere, por cuenta u orden de la cual se ejecuta la obra o a quien se presta el servicio, se denomina empresario o empleador (Código de Trabajo, 2005)

El artículo 14 menciona que todo contrato por tiempo fijo o por tiempo indefinido, celebrado por trabajadores con empleadores, sean éstos personas naturales o personas jurídicas, cuando la actividad o labor es de naturaleza estable o permanente, goza de una estabilidad mínima de un año, sin que, por este motivo, los contratos a plazo fijo se conviertan en contratos a tiempo indefinido. Debe entenderse que estos contratos individuales de trabajo adquieren la estabilidad mínima de un año, una vez que se ha cumplido el período de prueba, que de acuerdo a lo establecido en el artículo 15 del Código del Trabajo (2005), puede tener una duración máxima de noventa días (Santacruz, 2018).

Así mismo el artículo 70, dispone la igualdad de la remuneración, la cual debe estar en concordancia con el trabajo que se realice y debe entregarse sin discriminación de ningún tipo incluida la posición económica, filiación social, orientación sexual, discapacidad, etc., para su efecto la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (Código de Trabajo, 2005).

Por otro lado, el artículo 169 establece las causas por las cuales terminan las relaciones laborales. Sin embargo, para que estas causas operen resulta necesario el cumplimiento de ciertos procedimientos. El plazo es un elemento fundamental del contrato individual de trabajo, pues es el parámetro que determina el límite de la prolongación temporal de la relación laboral. De acuerdo a lo establecido en artículo 169, número 3, del Código del Trabajo (2005), el contrato individual del trabajo termina por la conclusión de la obra, período de labor o servicios objeto del contrato. El acuerdo de las partes, empleador y trabajador es uno de los elementos esenciales del contrato individual de trabajo. La comunión de voluntades o consentimiento es imprescindible para que surja el contrato de trabajo. El contrato individual de trabajo puede terminar, asimismo, por circunstancias ajenas a la voluntad, común o unilateral, del empleador y del trabajador. Ciertos hechos que suceden por fuerzas de la naturaleza, o por decisión de sujetos diferentes de las partes, vuelven imposible continuar con la ejecución normal del contrato de trabajo, y provocan su conclusión, aún de forma anticipada cuando se trata de

uno celebrado para un tiempo fijo, entre otras causas mencionadas en este artículo del cuerpo normativo citado (Santacruz, 2018).

2.2.5 Decreto Ejecutivo No. 1017

Mediante Decreto Ejecutivo No. 1017, de 16 de marzo de 2020, el presidente Constitucional de la República declaró el estado de excepción por calamidad pública en el territorio nacional, por los casos de coronavirus y la declaratoria de pandemia de COVID-19 por parte de la Organización Mundial de la Salud.

Entre otras cosas, se emitieron órdenes de suspender el trabajo a tiempo completo del 17 al 24 de marzo de 2020 para los empleados de los sectores público y privado, lo que a su vez requiere que durante la suspensión del trabajo a tiempo completo garanticen servicios públicos básicos como como salud, seguridad, incendio, riesgos, aeropuertos, terminales aéreas, servicios terrestres, marítimos, fluviales, bancarios, 51 abastecimiento de alimentos y otros servicios necesarios. Es decir, están exentos de paros laborales a tiempo completo en sectores que, por su propia naturaleza, deben seguir funcionando para combatir la propagación del COVID-19 (Hurtado, 2021).

2.2.6 Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

El progreso de los derechos humanos ha estado estrechamente ligado a los derechos laborales, considerando que las clases trabajadoras han sido históricamente las más oprimidas. El Estado ecuatoriano en base a lo que dicta la Constitución, busca brindar tutela a los derechos adquiridos por los trabajadores; consecuentemente, se fomenta una ley progresiva de derechos, en la que todo retroceso en esta materia es inconstitucional, con objeto de garantizar un efectivo progreso en materia de derechos de cara a alcanzar una verdadera equidad social y vida digna para los trabajadores. La emergencia sanitaria desatada por COVID-19, generó el cese de funciones total o parcial de múltiples empresas a nivel nacional, lo cual a su vez derivó en el despido intempestivo de grandes grupos de trabajadores. Con objeto de afrontar esta problemática, se impulsó la denominada “Ley Humanitaria” (González & Trelles, 2021).

La (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020), inició su vigencia a partir del 22 de junio de 2020 y estableció dentro de ella varios cambios de naturaleza laboral con la finalidad de evitar la pérdida de empleo en el Ecuador que producto de la pandemia se

encontraba en alza. Con dicha normativa, en el país hubo 238.892 desvinculaciones laborales a consecuencia de despidos intempestivos basados en el numeral 6 del artículo 169 del Código del Trabajo. Ello implicó un 55,9% de lo evidenciado y registrado entre el 16 de marzo y el 1 de octubre de 2020 (Ministerio del trabajo, 2020).

Por ello, de acuerdo a (Delgado, 2020) se propone que las partes acuerden las condiciones de pago de sus salarios en cada empresa, sin que el monto de los salarios a pagar sea inferior al salario básico unificado, esto con el objeto de proteger la economía de la empresa e ingresos de los trabajadores. La norma también da paso a la contratación de nuevo personal con la modalidad del contrato emergente, que estipula la reducción del horario laboral y por ende el salario. Todas estas medidas se implementan con el objetivo de evitar el cierre de las empresas; sin embargo para el autor es fundamental que el Ministerio de Trabajo vele por el no atropello a los trabajadores o el abuso de los empleadores. Finalmente esta norma aprueba, dispone el teletrabajo como una forma legal de trabajo amparado en la LOSEP y en Art. 16 del (Código del Trabajo del 2005).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Descripción del área de estudio/Grupo de estudio

La presente investigación se efectuó en la capital del Ecuador, ciudad de Quito, tomando en consideración que la mayor parte de la clase obrera se concentra es esta urbe, según proyecciones realizadas por el INEC en el año 2021 existen 23.469 empresas que se encuentran sujetas al control la (Superintendencia de Compañía Valores y Seguros, 2021), lo que corresponde a un universo de gran magnitud, las cuales fueron fuertemente afectadas por la pandemia.

El estudio de caso consiste en una investigación exclusiva de uno o algunos objetos de investigación, los cuales son limitados y escogidos por el autor, para conocer en forma amplia y detallada el desenlace de los eventos y su impacto, y por lo tanto, consiste en estudiar cualquier unidad de un sistema para estar en condiciones de conocer algunos problemas generales del mismo. Dicho tipo de investigación es apropiado para aquellas situaciones que se desea estudiar intensivamente las cuales describen la situación actual

mediante la interacción de uno o pocos individuos, grupos, instituciones o comunidades afectadas por el evento (Monje, 2011).

Razón por la cual para la presente investigación se aplicó un estudio de caso en una empresa dedicada a la salud, esto considerando que este sector ha sido el más demandado y afectado en el periodo de la pandemia por el COVID-19, por lo que es fundamental analizar cómo la LOAH (2020) ha afectó a trabajadores de empresas consideradas como estratégicas; con el objeto de alcanzar un conocimiento a profundidad basado en el estudio y análisis de la percepción de los trabajadores de la empresa, directivos y gremios, de tal manera que permita comprender y explorar bajo qué características internas y en qué contexto se desarrollaron las actividades. Considerando la complejidad de la información levantada se mantiene como confidencial el nombre de la empresa.

Sin embargo, es necesario señalar que la generalización de los resultados obtenidos tendría cierta complejidad, dado que al ser un fenómeno de tipo social con características tan específicas y que busca profundizar el análisis de los efectos que tuvo la implementación de esta ley, no se puede dar una explicación general de lo sucedido en todas las empresas privadas que implementaron contratación de personal según los lineamientos de la LOAH (2020).

Además, al ser una información de carácter sensible la que se busca levantar, inicialmente se verificó la disponibilidad de personal médico que quisiera participar en la investigación; de tal forma que, se realizó la investigación en una empresa privada dedicada a la salud, que según datos de la (Superintendencia de Compañía Valores y Seguros, 2021) contó con al menos 150 empleados, de los cuales 4 trabajadores de la salud, 1 representante directivo y 1 representante de gremios colaboraron con la entrevista. El nombre de la empresa queda en reserva con fines de confidencialidad y resguardo de la información que se levantará.

3.2 Enfoque y tipo de investigación

La metodología escogida para la presente investigación es de carácter cualitativa. El proceso de recolección de la información permitió dirigir los esfuerzos para que los datos recabados constituyan elementos idóneos para el análisis, dado que al ser la pandemia por COVID-19 un acontecimiento inédito, las fuentes de información se basan en vivencias y experiencias acontecidas; por lo que, se buscó que los datos

proporcionando sean claros y veraces. Es así que, con este tipo de enfoque se orientó la investigación a profundizar casos específicos y no a generalizar (Bernal, 2010). Sin que la preocupación sea medir, sino cualificar y describir el fenómeno social producto de las reformas laborales implementadas con la LOAH (2020), en el personal médico.

Con este contexto, y por la naturaleza del trabajo se seleccionó el diseño cualitativo, puesto que se busca comprender los efectos de la LOAH (2020) desde la perspectiva de los trabajadores de una empresa privada dedicada a la salud, así como la de un representante gremial del Colegio de Médicos de Pichincha -CMP; y, además se consideró el punto de vista de un miembro directivo de la empresa, con la finalidad de determinar ciertos factores relevantes para el análisis de la investigación, toda vez que la investigación sea objetiva, para poder discernir la realidad presentada desde los distintos enfoques.

En consecuencia, la investigación cualitativa exige el reconocimiento de múltiples realidades y trata de capturar la perspectiva del investigado, en tal virtud, y siendo el objetivo principal de la presente investigación comprender y describir la situación y los efectos que tuvo la implementación de la LOAH (2020), como respuesta del gobierno a las vicisitudes económicas agudizadas por la pandemia, en una empresa privada enfocada en la salud; este estudio permitirá especificar los eventos y generar un análisis de los impactos en las dinámicas de los mercados laborales y en el bienestar del personal médico.

3.3 Métodos

Siendo el enfoque cualitativo el punto de partida para la presente investigación, se procedió a seleccionar el método que mejor se ajuste al trabajo con el fin de diseñar una metodología adecuada para el proceso de recolección y análisis de información. En ese sentido, el método Inductivo utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter específico para la empresa. El método se inicia con un estudio individual de los hechos, que conjuga perfectamente con el enfoque escogido, puesto que se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría (Bernal, 2010).

La presente investigación tiene un alcance de estudio descriptivo ya que busca especificar propiedades, características y rasgos importantes del fenómeno estudiado (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010), de tal manera que se pueda determinar las propiedades y las características del fenómeno social objeto de estudio, en el cual la implementación de la LOAH produce efectos en el bienestar de los trabajadores.

Finalmente, la investigación documental formó parte importante del proceso de este trabajo, ya que se complementó la información mediante el análisis de los datos estudiados hasta el momento sobre la temática, con el propósito de establecer relaciones, diferencias, etapas, posturas o estado actual del conocimiento respecto al tema objeto de estudio (Bernal, 2010).

3.4 Procedimiento y técnicas para obtener la información

3.4.1 Fuentes para la recolección de información

Fuentes primarias: Es también conocida como información de primera mano o desde el lugar de los hechos. Estas fuentes son las personas, las organizaciones, los acontecimientos, el ambiente natural, etcétera (Bernal, 2010). Se complementa, además, con datos analizados en la búsqueda de Google académico, ResearchGate, repositorios académicos, Lexis, entre otros, los cuales permitieron obtener información concerniente a la normativa utilizada en el establecimiento de la LOAH (2020) e investigaciones relacionadas que se han hecho hasta la fecha. Se recurre también a información primaria obtenida a través de entrevistas realizadas a los actores en la empresa motivo de estudio.

Se trabajó sobre la base de criterios de selección, en los que se consideró distintas percepciones, iniciando con la perspectiva de un representante (directivo) de la empresa privada y la opinión de un representante gremial del CMP respecto de los efectos de la implementación de la LOAH (2020) en el mercado laboral. Además, con la colaboración de 4 trabajadores de la salud de la empresa privada en el contexto de la pandemia, a los que la implementación de la LOAH generó efectos en su estado de bienestar, se procedió a analizar cómo les afectó dicha implementación y cómo gestionaron los diferentes escenarios resultantes de ello.

3.4.2 Técnicas para obtener la información

Las técnicas de recolección de datos son las herramientas que se utilizaron para obtener toda la información pertinente y así lograr construir el proyecto de investigación. En ese sentido, la entrevista fue el mecanismo idóneo para el desarrollo del trabajo, pues es el procedimiento que mejor se ajustaba al tema estudiado y al enfoque escogido.

La Entrevista: Se entiende como un espacio en el que se puede intercambiar ideas, percepciones y demás, a través de una conversación, por medio de la cual se logra una comunicación asertiva sobre un tema en específico (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010). Esta entrevista, además puede ir cambiando según las necesidades del entrevistador, sin tener que regirse a un grupo de preguntas rígidas, logrando de esta forma profundizar en lo que es más relevante para el estudio (Bernal, 2010).

Existen diferentes tipos de entrevistas, las cuales generalmente son: estructuradas, semi estructuradas y no estructuradas, dentro de ellas para el presente caso citamos a (Cerda, 1998) quien expone que la entrevista estructurada, se realiza a partir de un esquema o formato de cuestiones previamente elaborado, el cual se plantea en el mismo orden y en los mismos términos a todas las personas entrevistadas. Para el presente estudio se realizó un diseño de tipo estructurado, ya que previo a la entrevista se formuló un cuestionario, el cual fue aplicado a los actores escogidos tanto presencialmente como vía telemática, de esta manera se logró obtener información que permitió conocer la percepción desde los distintos puntos de vista respecto de los efectos de la implementación de la LOAH (2020) en el mercado laboral y en el bienestar de los trabajadores.

A diferencia de un cuestionario que se aplica masivamente a un gran número de personas, con el objeto de alcanzar muestras estadísticamente representativas que brinden amplitud de cobertura al momento de levantar información a través de encuestas. Para esta investigación, previo a la aplicación de la entrevista se elaboró un cuestionario anteriormente estructurado, que consiste en un conjunto de preguntas que guíen la entrevista respecto de una o más variables a medir (Hernández Sampieri, Fernández, & Baptista, 2010).

En ese contexto, el cuestionario pre formulado que guiaba la entrevista como una conversación fueron el principal instrumento de investigación, con el cual se recabó la

opinión y percepción de 2 hombres y 2 mujeres que prestan sus servicios en la empresa privada dedicada a la salud, esto con el objeto de identificar y analizar a profundidad cómo afectó la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario a su estado de bienestar en medio de una pandemia; y, de dos representantes tanto de la empresa como de la asociación de médicos de Pichincha.

3.4.3 Procesamiento de la Información

El procesamiento de la información genera los denominados resultados de la investigación y sobre los cuales se realiza la descripción, el análisis y discusión, y que conducen a plantear las conclusiones y recomendaciones, en función del problema, de los objetivos (la hipótesis cuando ésta sea planteada) y del marco teórico de la respectiva investigación (Bernal, 2010).

Siendo el enfoque de la investigación de tipo cualitativo se realizó un procesamiento de resultados de carácter narrativo puesto que la información verbal y de tipo abierto que se obtuvo en las entrevistas requería ser analizada y contrastada con los eventos e información expuesta por otros autores, con el fin de llegar a concluir el estado actual de los efectos de la implementación de la LOAH (2020), y de esta forma, a través del análisis narrativo reducir la información recogida, y mostrar conclusiones acerca de las respuestas que se obtuvieron para cada categoría aplicada al conjunto de los entrevistados (Monje, 2011).

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Con la revisión bibliográfica y la aplicación de las entrevistas a los 6 actores referidos en el capítulo anterior se desprende las distintas percepciones que sirven de base para el análisis y respuesta de los objetivos planteados. De tal forma que los resultados y hallazgos obtenidos en la presente investigación se desglosan de la siguiente manera:

4.1 Contexto político, económico y jurídico sobre el cual se desarrolló la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario

4.1.1 Contexto político

La LOAH (2020) fue creada con la finalidad de cambiar el panorama económico en el que se encontraba el país frente a la crisis sanitaria; por lo que, el estado estableció una serie de medidas tendientes a impulsar el desarrollo económico, pero que, además, incluía cambios en las leyes laborales. El momento de producción discursiva (2018) es posterior a los 10 años de gobierno de Rafael Correa, de quien Lenín Moreno fue vicepresidente (2007-2013) y compañero de militancia en Alianza PAÍS (Albán & Velasco, 2018). Desde el inicio, el expresidente Moreno expuso que su ideología pertenecía netamente a la izquierda; sin embargo, se evidenció una progresiva ruptura desde su alianza. Este quiebre, afectó políticamente al país y su orden, puesto que Moreno se distanció totalmente de la ideología que adoptó con su aliado Correa y las coaliciones de aliados y opositores radicalizaron su cambio, esto para conseguir apoyo de distintos sectores, incluida la derecha y aquellos grupos tradicionales reconocidos por su poder y riqueza.

El eslogan de identificación constante del gobierno de Moren fue “El gobierno de todos”, aunque no con la misma potencia de la “Revolución Ciudadana” utilizada en la administración previa, que se apoyaba en la constante reiteración. “El Gobierno de todos” tiende a ser equiparado con el consenso o el diálogo, por lo que cerraba sus discursos con esa frase o lo usaba como argumento para justificar su toma de decisiones (Pacífico, 2020). Sin duda alguna, Moreno tenía planes totalmente diferentes a los expuestos en el inicio de su gobierno, realizó alianzas con todos los sectores sin importar las ideologías políticas o los antecedentes que ciertos actores tenían dentro del gobierno.

En forma inmediata, se puso en marcha ciertas políticas de ajuste económico acordadas con el Fondo Monetario Internacional, las cuales acabaron privilegiando a las grandes corporaciones y hundiendo a las clases populares; por destacar una, se contempló la eliminación de subsidios a los combustibles. La aplicación de estas medidas ocasionó la reacción popular provocando que el pueblo se revele mediante protestas masivas que dejaron daños materiales en el sector público, condena y muerte de inocentes, entre otras consecuencias desagradables de las que hasta el día de hoy trata de recuperarse el país.

El Expresidente Lenín Moreno, transcurridos tres meses de declaratoria de pandemia mundial, envió el primer proyecto denominado “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario”, el cual tuvo un carácter económico urgente por la situación económica y laboral que atravesaba el país. En materia laboral se presentan tres figuras dignas de discusión académica: se trata de la posibilidad de suscribir convenios para modificar las condiciones económicas de la relación laboral, la aparición de un nuevo contrato a plazo fijo y una nueva reducción de la jornada laboral, en igual forma, se expidieron diversas variaciones al régimen de terminación del contrato por fuerza mayor (Monar & Romero, 2022).

4.1.2 Contexto económico

Ecuador enfrentaba una crisis inmobiliaria internacional de impacto mundial que provocó volatilidad en el precio del petróleo, lo que generó consecuencias graves a nivel de las exportaciones del crudo en Ecuador. Luego de este hecho, se enfrentó el país a otra crisis a raíz del terremoto del 2016, lo cual dejó secuelas enormes en cuanto a lo económico, la provincia mayormente afectada representaba en ese entonces el 6% del Producto Interno Bruto por lo que su economía se afectó fuertemente.

La situación económica antes de la pandemia ya enfrentaba un oscuro panorama como resultado de la deuda externa y la inestabilidad política, por lo tanto, el confinamiento de los habitantes como principal medida preventiva en todo el mundo, originó desempleo masivo, baja salarial, el quiebre de compañías, la disminución del consumo además de la reducción del ahorro (Jumbo, Campuzano, Vega, & Luna, 2020).

Desde el 2018 en adelante, Ecuador presentaba dificultades económicas derivadas de la deuda pública, el bajo crecimiento económico proyectado y los numerosos casos de corrupción denunciados e investigados. El gobierno de Moreno, entonces, dio un giro en cuanto a política económica y, por lo tanto, a las articulaciones de poder en la sociedad ecuatoriana (Monar & Romero, 2022).

En lo concerniente al sector salud, se visualizó el colapso de todo el sistema, por cuanto este sector no se encontraba preparado para atender una crisis sanitaria de tal magnitud, es más, si ahondamos en el tema y regresamos un poco más en la línea de tiempo, podemos ver que el sistema de salud ya era precario previo a la pandemia por COVID-19, lo cual se reflejaba en la no atención a los pacientes, falta de medicamentos,

el no contar con la tecnología adecuada para atender las necesidades ciudadanas, sin mencionar que el personal médico era insuficiente considerando la sobre carga laboral que tenían producto de la baja contratación de nuevo personal médico.

4.1.3 Contexto jurídico

La abundante literatura, muestra a la Constitución del 2008 de la República del Ecuador como un fenómeno complejo relacionado con los modos de concebir el derecho, además es calificada como garantista de derechos, especialmente desde el desarrollo jurisdiccional y conceptual. En este sentido (Prieto, 2018) sostiene que “el garantismo necesita del constitucionalismo para hacer realidad su programa ilustrado; y, el constitucionalismo se alimenta del proyecto garantista para condicionar la legitimidad del poder al cumplimiento de ciertas exigencias morales que se condensan en los derechos fundamentales” (Ferrajoli, 2006).

El progreso de los derechos humanos a nivel mundial ha estado vinculado siempre a los derechos laborales, considerando que la clase trabajadora es históricamente la más abrumada. En el territorio ecuatoriano a través de la Constitución se busca brindar una tutela efectiva de los derechos adquiridos por los trabajadores (Monar & Romero, 2022).

La vigente Constitución del 2008 tiene amplios lineamientos que buscan proteger y brindar bienestar a los trabajadores, en este sentido reconoce el Plan del Buen Vivir como una línea central de su doctrina, que mantiene un orden que está centrado en la importancia de la economía con la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas ecuatorianas, en relación con los derechos laborales que los respaldan conforme se fija en las leyes y normas que no deben contravenir a la Constitución como norma suprema.

La ley máxima del país garantiza mediante el numeral 3 del Artículo 11, que los derechos y garantías establecidos en la carta magna, además de los instrumentos internacionales que normen los derechos humanos, son de aplicación directa e inmediata, por lo que existe una responsabilidad estatal en velar por su cumplimiento y correcta ejecución, lo que implica controversias jurídicas cuando exista la vulneración de lo pactado en la Constitución.

4.2 Efectos en el mercado laboral por la implementación de la LOAH

Para el análisis de los efectos causados en el mercado laboral del sector de la salud en relación a las empresas privadas, como resultado de la implementación de lo establecido en la LOAH (2020), se realizó dos entrevistas con el objeto de recoger la percepción; por un lado, del representante directivo de las empresas privadas (entrevista 01, 2022) y por otro del representante del gremio de médicos de Pichincha (entrevista 02, 2022), las cuales constan en el Anexo N° 1. Este análisis permitió conocer la percepción de los actores respecto de los efectos de la aplicación de esta Ley.

La Pandemia por COVID-19, sin duda alguna afectó al mundo entero y de manera significativa al mercado laboral, puesto que las nuevas condiciones de trabajo generadas por la emisión de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario (2020) en el país, desencadenó altos niveles de subempleo y desempleo, bajos ingresos y una situación de pobreza, lo que dio paso a una crisis económica y social, que afecta especialmente a las clases de menores recursos.

En consecuencia, es importante conocer ¿Cuál es la opinión de los dos representantes respecto a la implementación de la LOAH, que entró en vigencia en el periodo de pandemia por COVID-19? Desde la parte empresarial trajo consigo beneficios para la organización puesto que gracias a la flexibilidad de la Ley fue posible maniobrar y configurar los escenarios laborales con el fin de mantenerse operativos, sin tener que afectar la estabilidad y continuidad de la organización de tal forma que para el empleador los acuerdos que podían alcanzar con los empleados fue la respuesta más viable para no comprometer el futuro financiero de la empresa y no tener que suspender permanentemente las actividades (entrevista 01, 2022).

No obstante, el representante de la empresa mencionó que a pesar de que la LOAH (2020) brinda varios beneficios a los trabajadores del sector salud, tiene muchos vacíos legales e inconsistencias que podría ser mal interpretado para perjudicar a los mismos (entrevista 01, 2022). Esta percepción, por parte de una persona que conoce ampliamente los mercados laborales privados de la salud y sus dinámicas se considera como una alerta en cuanto a las limitaciones que tiene la esta Ley respecto de su aplicación.

Desde la perspectiva del representante de gremios y asociaciones de médicos de Pichincha se recoge que la nueva situación laboral tuvo consecuencias y situaciones

diferentes, tanto para el empleador en posición de salvaguardar el futuro financiero de la empresa, cuanto para el empleado que en muchos casos tuvieron que aceptar las nuevas condiciones laborales impuestas por el empleador para no perder su trabajo y en otros casos enfrentar despidos por la disminución de personal o cierre de las empresas, lo cual evidentemente, perjudicó la economía de los trabajadores y por ende la situación del grupo familiar (entrevista 02, 2022).

En el mismo concepto de flexibilidad otorgada por la Ley, se evidenció que la empresa pudo satisfacer su demanda profesional mediante la libre contratación, ya que no era necesario llevar a cabo el trámite común para la suscripción de contratos. Lo mencionado, desde el punto de vista del empresario puede ser positivo para el desarrollo de la organización; sin embargo, para el trabajador es una afectación grave a sus derechos laborales, representa además inestabilidad en el trabajo y, por lo tanto, vulnera los principales derechos humanos y constitucionales (entrevista 01, 2022).

El personal que labora en el sector salud fue fundamental para atender las necesidades sanitarias, sacrificando su bienestar personal para mantenerse trabajando aún en situaciones que no eran bien recompensadas, puesto que la remuneración no respondía directamente al esfuerzo que entregaban. Por lo que, el Artículo 25 de esta norma es una retribución justa para quienes estuvieron trabajando en el sector público; no obstante, gracias a la información proporcionada por el representante de gremios y asociaciones de médicos de Pichincha, expuso que hasta la fecha se sigue velando por el cumplimiento de ese Artículo, pues se ha evidenciado la inobservancia de la Ley y la vulneración de los derechos de quienes trabajaron en ese período de tiempo (entrevista 02, 2022).

Además, se mencionó que para el caso de las clínicas privadas los ingresos no disminuyeron, más bien incrementaron, esto como resultado de la alta demanda de los servicios de salud. Sin embargo, los empresarios utilizaron la Ley en su propio beneficio, pues estas normas, desde su perspectiva, buscan mayoritariamente favorecer a los sectores de poder por sobre los trabajadores (entrevista 02, 2022). Uno de los principales efectos de la implementación de la LOAH en el mercado laboral relacionado a las empresas privadas dedicadas a la salud es la sobre carga laboral, ya que la oferta de médicos no lograba satisfacer la demanda, por lo que, los horarios de trabajo se extendían sin control alguno, lo que puede traducirse a una explotación laboral del personal sanitario de algunas empresas privadas (entrevista 02, 2022).

Desde la perspectiva del representante de la empresa los efectos de la implementación de la LOAH (2020) son buenos, esto considerando que es preferible contar con un empleo, aun cuando sea en horario reducido y por ende con un salario menor, a no tener ingreso económico alguno. Además, menciona que la Ley exige que se respete el Código del Trabajador (2005) que vela por el estricto cumplimiento de los derechos laborales (entrevista 01, 2022). Sin embargo, el mismo representante reconoce los vacíos que tiene esta norma e indicó lo siguiente:

Y las desventajas podría ser que si es interpretada esta norma desde la ambición y deseo de perjudicar a los trabajadores se podría caer en el incumplimiento de los derechos del trabajador, lo que desde mi punto de vista es perjudicial, pero hay que tener en cuenta que el Ministerio de Trabajo regula todas las contrataciones de este tipo, por lo que vela porque esto no suceda y que la Ley se implemente de la mejor manera y así pueda brindar todas las ventajas que mencioné (entrevista 01, 2022)

Por lo tanto, para él, una herramienta importante para la empresa de salud fue la modificación de los contratos de trabajo, que se realizó con el personal que en su momento no representaba una necesidad de atención prioritaria de casos COVID-19. El contrato de trabajo emergente estipulado en el Artículo 19 de la LOAH (2020) fue favorable para la empresa en el sentido de que era posible contratar al personal y cubrir la demanda de atención de ese momento (entrevista 01, 2022).

Respecto a las ventajas que tiene esta Ley se menciona la oportunidad de realizar contratación de personal de salud prioritario para la atención de casos de COVID-19, que en esos momentos era lo primordial y a su vez no dejar sin empleo al personal que no fue indispensable para la situación sanitaria que atravesó el país. Desde el punto de vista del representante de la empresa se traduce en una mejor atención a los pacientes (entrevista 01, 2022). Siempre y cuando el principal mecanismo que se maneje en la modificación de condiciones laborales otorgadas por la LOAH (2020) sea la transparencia, esto con el objetivo de evitar conflictos futuros, de tal manera que la empresa en cuestión socializó con los miembros de la organización la situación que estaban atravesando en la empresa durante la pandemia, por lo que acogerse a las nuevas formas laborales les permitía continuar laborando con normalidad y consentimiento de las partes (entrevista 01, 2022).

Pero qué sucede con el equilibrio que debe existir entre el desarrollo de la economía y la garantía de los derechos de los trabajadores, los cuales se han obtenido a través de duras luchas sociales, pues según el criterio del representante del gremio de médicos de Pichincha el rol que debe desempeñar el Estado como garante de la mediación entre capital y el trabajo es ausente, por lo que en muchos casos los derechos de los trabajadores que han sido vulnerados por la aplicación de esta Ley han quedado en la impunidad, dado que la desventaja de condiciones en las que se encuentran los trabajadores al suscribir estos contratos con el dueño del capital es abismal (entrevista 02, 2022).

Por lo mencionado, se establece que si existe una desventaja significativa para los trabajadores y una salida más favorable para las empresas, lo que económicamente se puede decir que es positivo, ya que si una empresa continúa desarrollando sus actividades brinda plazas de empleo y el país financieramente se podría sostener un poco más; sin embargo, en el ámbito laboral, jurídico y social, esta norma ha afectado y vulnerado los derechos de los trabajadores, que según se establece en la Constitución de la República vigente, por ningún motivo deben ser alterados o vulnerados, ya que al reducir el horario laboral y por ende los salarios, la calidad de vida de los empleados se ve afectada.

Por consiguiente, es posible evidenciar la problemática que los trabajadores de la salud han rechazado rotundamente desde la aplicación de la LOAH, pues no proporciona la estabilidad laboral que deberían garantizar, este hecho maximizó la brecha de desigualdad entre empleadores y empleados, pues las condiciones de trabajo establecidas en los contratos fueron modificados a todos los trabajadores; el sector privado no garantizó ningún tipo de estabilidad para quienes laboraron durante la pandemia bajo un ambiente de trabajo paupérrimo, actualmente los colaboradores de las instituciones desconocen si tendrán trabajo en el futuro, lo que incrementa la puesta en escena de crisis económicas. Por lo tanto, no se puede hablar de estabilidad laboral, ya que la misma ha sido vulnerada en muchos de sus articulados, y fuera de proteger al empleado generó altos niveles de incertidumbre frente a las condiciones laborales futuras.

4.3 Efectos de la implementación de la LOAH en el bienestar de los trabajadores de la empresa y cómo estos gestionaron los escenarios resultantes

Para el análisis de los efectos causados por la implementación de la LOAH en el bienestar de los trabajadores de la empresa privada dedicada a la salud y cómo estos

gestionaron los escenarios resultantes, se realizó 4 entrevistas, sobre la base de las cuales se elaboraron las siguientes tablas, la transcripción de cada una de ellas consta en el Anexo N° 2. Las tablas engloban la información receptada, la percepción y la realidad acontecida para lograr un análisis desde el punto de vista de los trabajadores afectados por la implementación de la LOAH. Por cuestiones de confidencialidad no se expondrá el nombre de los entrevistados.

Modificación de contratos por la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria –LOAH

Tabla 1.

Pregunta: ¿Qué conoce usted sobre la LOAH que entró en vigencia en el periodo de pandemia por COVID-19? y ¿Cuál es su opinión al respecto?

Trabajador entrevistado 1	Conozco lo relacionado a la Ley cuando me modificaron mi contrato de trabajo, y de lo que entiendo es que se pueden dar acuerdos entre empleador y empleado, con la finalidad de precautelar la estabilidad laboral y que las empresas no cierren sus puertas. Pero me parece de fundamental importancia, el tomar en consideración las directrices que tiene esta Ley para conformar acuerdos laborales que se ajusten a los requisitos que ahí se plantean, con la finalidad de desarrollar un ambiente laboral digno y productivo. Pues no siempre es beneficioso para el trabajador.
Trabajador entrevistado 2	Yo había escuchado algo sobre esta Ley en las noticias, y creo que para los médicos que tenían nombramientos provisionales era muy buena, porque les daban los nombramientos definitivos, y eso me parece muy bueno para los médicos que sobre todo estaban en la primera línea de defensa contra la pandemia. Pero para los otros trabajadores creo que no es bueno porque si los horarios y sueldos disminuyen también baja la calidad de vida y se aumenta la pobreza.
Trabajador entrevistado 3	En mi opinión es una Ley controversial pues da paso a los contratos con jornada reducida y por lo tanto sueldo menor, para así reactivar la contratación y también brindó apoyo en varios ámbitos como los de inquilinato que me parecieron positivos. Pero en el campo de la salud hay un gran problema y es la contratación de servicios profesionales

	<p>con facturas, lo que nos limita a trabajar sin estabilidad laboral ni un seguro social, después de haber realizado una labor tan importante a riesgo de nuestra propia salud y la de nuestros familiares.</p>
<p>Trabajador entrevistado 4</p>	<p>La Ley habla sobre la reducción emergente de la jornada de trabajo y por ende de la paga; sin embargo, la canasta básica tiene un costo mayor al del salario básico lo cual ocasionaría mayor índice de pobreza. Por lo que la remuneración del personal de salud no puede ser disminuida para así poder garantizar una atención de calidad a pacientes. Además, se debe revisar ya que en muchos casos el personal de salud trabaja mayor número de horas de las permitidas en el Código de Trabajo y no son remuneradas.</p>

Tabla 2.

Pregunta: Podría usted comentar, ¿Qué tipo de contrato suscribió con la empresa dedicada a la salud después de la implementación de la LOAH en el contexto de la pandemia? O si su contrato preexistente fue modificado

<p>Trabajador entrevistado 1</p>	<p>Yo me encontraba culminando mi periodo de prueba en la clínica, y debía firmar ya un Contrato a tiempo completo, pero la persona encargada de la contratación me informó que mi Contrato de Trabajo se realizaría con una jornada laboral reducida y por ende mi sueldo sería menor al que me habían indicado anteriormente, finalmente firmé un Contrato en condiciones acordes al horario establecido con sueldo de acuerdo a las horas laboradas, con los derechos de Ley.</p> <p>En este sentido, considera usted ¿Qué se encontraba en igualdad de condiciones con el empleador para negociar los términos de la contratación?</p> <p>En parte, sobre todo porque la mayoría de mis colegas se encontraban sin trabajo o a su vez estaban trabajando con Contratos de Prestación de Servicios Profesionales y yo no quería quedarme sin trabajo, por lo que alcanzar este acuerdo con la empresa me pareció una oportunidad, también estuvieron prestos a escuchar mis condiciones laborales para</p>
----------------------------------	--

	<p>acceder al contrato porque pude disponer otras actividades en el horario por ser más flexible.</p>
<p>Trabajador entrevistado 2</p>	<p>Yo tenía un contrato de tiempo completo, pero con la aparición de este virus que se transmitía por la saliva, se redujo drásticamente la afluencia de pacientes que acudían a consulta odontológica, ya solo iban los casos urgentes que requerían intervenciones quirúrgicas o de mayor complejidad. Cuando acudí a mi lugar de trabajo después de la reactivación de la clínica, me informaron que mi contrato iba a ser modificado en relación al horario versus remuneración y que si quería podía adelantar el uso de mis vacaciones.</p> <p>En este sentido, considera usted ¿Qué se encontraba en igualdad de condiciones con el empleador para negociar los términos de la contratación?</p> <p>Pues creo que las condiciones no eran iguales, yo como médico nuevo en la clínica no podía darme el lujo de negarme a la modalidad de contratación que me planteaban. Lo que si hice fue tratar de buscar empleo en otras unidades de salud.</p>
<p>Trabajador entrevistado 3</p>	<p>Yo no contaba con contrato, pasé el periodo de prueba y me informaron que iba a trabajar con la modalidad de Prestación de Servicios Profesionales, es decir que iba a facturar para poder recibir una remuneración, esto me representó un problema pues era totalmente informal y no había ninguna garantía ni de remuneración ni mucho menos de seguridad social, me informaron que esto podía un día ser modificado, pero no fue así de ninguna manera.</p> <p>En este sentido, considera usted ¿Qué se encontraba en igualdad de condiciones con el empleador para negociar los términos de la contratación?</p> <p>Desde mi punto de vista no me encontraba en igualdad de condiciones de ninguna manera, ya que es tan simple como que si no aceptaba las condiciones que me ofrecían me quedaba sin trabajo, y debía someterme a lo que se me proponían. No podría yo negarme porque me quedaría sin trabajo y sé que hay condiciones laborales mucho más lamentables.</p>

<p>Trabajador entrevistado 4</p>	<p>En mi caso fui partícipe de los dos aspectos que reguló esta norma, porque en la clínica donde trabajaba me modificaron mi contrato y me dijeron que una vez se establezca las cifras financieras de la empresa regresaría a las condiciones de contrato anterior. Por esto renuncié he ingresé a trabajar en el Ministerio de Salud Pública, en donde el sueldo por lo menos era mejor, pero la carga y horario laboral era súper fuerte, pero aquí me dieron un nombramiento por lo que decía esta ley en uno de sus artículos que se otorgara nombramientos al personal de salud.</p> <p>En este sentido, considera usted ¿Qué se encontraba en igualdad de condiciones con el empleador para negociar los términos de la contratación?</p> <p>No, por esa razón renuncié.</p>
----------------------------------	---

Análisis

Se puede constatar que los entrevistados cuentan con conocimientos sobre lo que establece la LOAH (2020), lo cual es un punto positivo, ya que conocen los lineamientos que establece la norma para poder alcanzar acuerdos; sin embargo, el criterio generalizado es que existe una desventaja abismal entre el empleador y el empleado, sin duda alguna consideran que el empleador se encuentra en mejor posición respecto a la Ley.

A los cuatro trabajadores entrevistados conformados por: una enfermera de 37 años de edad con 11 años de experiencia laboral, un odontólogo de 32 años con 2 años de experiencia, una auxiliar de enfermería de 35 años con 5 años de experiencia y un médico general de 32 años con 4 años de experiencia, sufrieron modificaciones en los términos de su contratación. Por lo expuesto, se puede decir que los cambios generados para los empleados son independientes de su profesión, experiencia y género, es decir, no tiene ninguna relevancia la categoría profesional, como se expuso en la (entrevista 01, 2020), porque de todas formas existieron modificaciones a los contratos que afectaron significativamente a los trabajadores en su bienestar y calidad de vida.

Las entrevistas permitieron conocer datos importantes relacionados con las condiciones laborales en las que se desempeñaron los trabajadores de la salud durante la pandemia, dentro de ello se puede destacar que efectivamente se vulneraron los derechos de los trabajadores en lo referente a la reducción del sueldo, contratos laborales

temporales en condiciones precarias, disminución de la jornada de trabajo que se traduce en inestabilidad laboral y disminución de los ingresos.

Las condiciones de trabajo de todos los empleados entrevistados fueron modificadas a raíz de la LOAH (2020), las suscripciones iniciales de sus contratos eran bajo términos de tiempo completo, seguridad social y tiempo definido; no obstante, luego de la vigencia de la Ley, los contratos se modificaron, reduciendo la jornada laboral, el sueldo y la realización de las actividades en un ambiente laboral poco digno, por cuanto no se entregaron los insumos de bioseguridad adecuadas y suficientes para enfrentar la crisis sanitaria, puesto que por la exposición que tenía el personal médico eran mucho más vulnerables al contagio, en ese sentido, los trabajadores tuvieron que optar por comprar de su propio dinero los implementos necesarios para su cuidado.

Efectos en el bienestar de los trabajadores

Tabla 3.

Pregunta: ¿Cómo se afectó su economía y la de su hogar con la terminación o modificación de su contrato laboral?

Trabajador entrevistado 1	<p>Tendría que ajustarme a los gastos mensuales y buscar otros turnos en el tiempo libre para poder cumplir con las necesidades de mi familia, de esta manera me ocupé en los otros turnos para generar ingresos extras a mi sueldo, de igual manera me ayudó de cierta forma contar con la posibilidad de buscar otros ingresos.</p> <p>Fue mucho más el esfuerzo que realicé en recorridos a los diferentes lugares de trabajo y es desgastante estarse movilizandando después de cada jornada, económicamente se vieron afectados mis ingresos porque debía gastar más de lo normal con un trabajo estable.</p>
Trabajador entrevistado 2	<p>Me afectó bastante porque era mi única fuente de ingresos, y ponerme mi propio consultorio que es mi deseo demanda muchísimo dinero. De lo que fui a buscar trabajo me fue mal y no pude encontrar ninguno para así ayudarme a completar el dinero que necesitaba para subsistir adecuadamente, tal vez por mi edad o mi baja experiencia laboral. Y como yo no soy de Quito comencé a deberle el arriendo del lugar donde</p>

	vivo, por lo menos el señor consiente de mi situación me esperó para los pagos. Dando gracias a Dios no tengo hijos a mi cargo.
Trabajador entrevistado 3	Claro, en este contexto mi economía se vio muy afectada, ya que no tenía los recursos económicos suficientes para la manutención de mi hogar y de mis dos hijas que dependen únicamente de mí, por lo que soy madre soltera. Por eso tuve que recortar algunos gastos, quedándome con lo justo para que pudiéramos sobrevivir; y, además tuve que pedir prestado a mi familia para cubrir gastos del colegio y alimentación de las niñas, deuda que todavía no acabo de pagar, porque la situación no ha mejorado sustancialmente.
Trabajador entrevistado 4	En la economía me afectó en unas deudas que tenía en los bancos, que me ayudaron a pagar mis padres.

Tabla 4.

Pregunta: ¿La incertidumbre generada a partir de la inestabilidad laboral, le ha causado problemas emocionales, familiares o de otro tipo? ¿Por qué?

Trabajador entrevistado 1	Mucho estrés y el no saber qué va a pasar, sobre todo con la economía porque tenemos que guardar para cualquier cosa y no podemos estar tranquilos, mi familia al depender exclusivamente de mí, se vio también afectada emocionalmente ya que en cualquier momento se podía dar por finalizado el contrato si no cumplía las condiciones. Personalmente es vivir el día a día sin ninguna garantía de estabilidad y que dispongan de mi puesto, solamente me quedaba la fe y esperanza de hacer las cosas bien, con la finalidad de mantener mi puesto de trabajo ya que es la parte fundamental para el desarrollo de mi familia.
Trabajador entrevistado 2	Creo que el mayor problema que me causó fue económico porque me tuve que endeudar muchísimo. Y también la preocupación constante de a que rato me quedo sin trabajo, si me afectó, porque yo tenía bastantes planes después de graduarme y gastar tanto en mi educación y vivir en Quito, para mí era una puerta grande que se abría, pero más bien ha sido muy duro.

Trabajador entrevistado 3	Si me causo problemas emocionales y en consecuencia familiares, porque al no tener una seguridad laboral no podía estar tranquila y tampoco tenía los recursos para acudir a un profesional que pudiera guiarme en esta situación tan fuerte para mí, ya que me generaba mucha preocupación de no tener una forma de mantener a mi familia y a mí misma, era bastante complicado tener la preocupación de la falta de dinero sumada a la inestabilidad laboral y el hecho de que podía contagiarme en cualquier momento. También me ocasionó problemas económicos de los que todavía no logro salir.
Trabajador entrevistado 4	Si en realidad me generó mucha decepción haber estudiado tanto y ganar experiencia para mejorar mi técnica, y que en el país no se mejore la situación de los médicos y más bien tienda a empeorar o estancarse en sueldos fijos. Por esa razón, decidí viajar a Canadá para continuar con mi formación y poder quedarme trabajando aquí.

Además la auxiliar de enfermería correspondiente a la trabajadora entrevistada 3 supo indicarnos lo siguiente:

El proceso de contratación en el sector privado fue informal, ya que no garantizaba ningún salario fijo ni afiliación de salud ni la posibilidad de posteriormente contar con un contrato.

Análisis

Es necesario destacar, que en el campo de la salud existen problemas generados a raíz de la Contratación de Servicios Profesionales, las cuales se pagan mensualmente con facturas siempre y cuando se cumplan con los productos acordados, lo cual implica trabajar sin estabilidad laboral y no tener acceso a los servicios que presta el Seguro Social. Los médicos que laboraron en empresas privadas durante la pandemia, realizando actividades importantes a riesgo de su propia salud y la de sus familiares, no recibieron una remuneración equivalente a la carga laboral cumplida, por lo que, la sobrecarga laboral fue uno de los principales problemas que afectó el bienestar de los trabajadores.

Con estos antecedentes, las consecuencias de la aplicación de la Ley han sido devastadoras para los entrevistados, puesto que además de lo anteriormente mencionado, desencadenaron problemas económicos y psicológicos, resultado de una carga laboral

incrementada y por ende un desgaste físico y emocional producto de las situaciones presentadas. Para enfrentar esta crisis recurrieron al endeudamiento en los bancos, compromisos que hasta la presente fecha no han sido cancelados, situación que agrava las condiciones de vida de los trabajadores.

El personal de salud entrevistado se encuentra laborando en la modalidad de Contratación por Servicios Profesionales, lo cual no garantiza la estabilidad laboral, Las ofertas laborales del sector privado son precarias y afectan los derechos laborales, toda vez que, existe personal calificado en las empresas pero el salario no corresponde ni al nivel de preparación profesional ni a la responsabilidad de las funciones que realizan, por cuanto la remuneración que perciben es mínima y en un ambiente laboral que no permite crecer profesionalmente, sin mencionar que la estabilidad laboral es casi una utopía.

Dinámicas laborales

Tabla 5.

Pregunta: ¿Cuáles son los principales desafíos que conlleva conseguir un nuevo empleo en el caso de que su contrato finalizara?

Trabajador entrevistado 1	<p>Debía aceptar condiciones de horarios impuestos por el lugar de trabajo solicitado, además de acordar un sueldo que convenga a satisfacer las necesidades básicas de mi familia, otro punto importante a tomar en cuenta es la gran competencia y necesidad del sector laboral ya que son muchas las personas que están en busca de cualquier oportunidad laboral.</p> <p>Sobre todo, en tiempo de pandemia se disparó la demanda de puestos de trabajo de enfermería por lo que tuvimos que darnos modos para acceder a una plaza de empleo, muchas veces aceptando condiciones que no eran las mejores para nuestro bienestar.</p>
Trabajador entrevistado 2	<p>Como le decía antes para mi profesión de odontólogo se complicó bastante encontrar trabajito a eso súmele que en la mayoría de clínicas le exigen alta experiencia laboral, pero como la voy a adquirir si no me dan la oportunidad de trabajar. Y un negocio propio está fuera de mi presupuesto.</p>

Trabajador entrevistado 3	En mi caso no cuento con un contrato como le comentaba anteriormente, pero creo que si la clínica prescinde de mis servicios profesionales el desafío más importante sería la alta competitividad, por el alto número de personal calificado que se encuentra sin empleo, pues en la actualidad y hace unos cuantos años gran parte del personal de salud contratado es de nacionalidad venezolana, lo que agudiza el nivel de desempleo. Pues ellos ofrecen sus servicios médicos a costos menores, lo que para mí es un parámetro muy relevante que hace muy difícil posicionarse nuevamente en un empleo que me garantice una vida digna y estabilidad laboral.
Trabajador entrevistado 4	La competencia con personal médico de nacionalidad venezolana que acepta trabajos mal remunerados y con sobre carga laboral que afecta a la competencia laboral.

Análisis

La pandemia a nivel mundial generó situaciones muy críticas por la difícil situación económica que enfrentan todos los países incluido el Ecuador, lo que se refleja en la falta de empleo para la población económicamente activa y de manera especial la juventud, es un problema muy serio que afecta las condiciones de vida en todos los niveles, educación, salud, vivienda, alimentación, entre otros, si a ello se suma la falta de políticas por parte del gobierno para generar fuentes de empleo, reactivar los sectores estratégicos de la economía, la modernización del campo, etc., se evidencia un panorama muy difícil y complicado, para lo cual es necesario establecer lineamientos para la reactivación de los sectores productivos que permitan crear fuentes de empleo digno y de manera especial en el sector salud que es prioritario para la gran mayoría de la población.

Por lo expuesto, se colige que la LOAH (2020) afectó significativamente los derechos laborales del personal médico de la empresa privada, así como el bienestar de los trabajadores. En las entrevistas se ha logrado establecer las dos caras de la moneda. Sin duda existe una brecha que separa a los empresarios de los trabajadores, donde los empleados son vistos únicamente como herramientas para ejecutar una producción y no como seres humanos.

La inconformidad de los trabajadores frente a la LOAH se sustenta principalmente en la inestabilidad laboral que existe en el sector privado, especialmente lo que se refiere a la disminución de la jornada de trabajo, vacaciones forzadas y la reducción de los salarios; en consecuencia, se evidencia la violación de los derechos del trabajo, derechos humanos y constitucionales, que conlleva a la afectación de una vida digna para aquellos que trabajan arduamente día a día para conseguir el sustento para sus familias.

Seguridad social

Respecto del seguro social los trabajadores entrevistados que contaban con un contrato previo, mismo que fue modificado, contaban con seguro social; sin embargo, el personal médico que trabajaban bajo la modalidad de prestación de servicios profesionales, se vio en la obligación de afiliarse voluntariamente, pues el riesgo al contagio era alto. Esto pone en evidencia que los servicios sociales como el seguro de salud en el personal médico que estaba expuesto al contagio se limitaba a la ausencia de un contrato formal (Anexo N° 2).

DISCUSIÓN

En el transcurso de la investigación se logró observar al trabajo como la primera fuente de realización del hombre, que al constituirse como un derecho humano no solo es considerado como una fuente de ingresos, sino que, además, permite la satisfacción de las necesidades básicas y fundamentales para un adecuado nivel de bienestar y calidad de vida. En ese contexto, el trabajo significa la base para la supervivencia y el desarrollo humano, siendo este el único medio en el que el hombre puede realizarse en todas sus formas. Por lo tanto, las políticas públicas no deben afectar los derechos adquiridos, más bien tendrían que garantizar el derecho al trabajo desde el punto de vista social y humano, en este sentido, los trabajadores deberían mantener condiciones laborales estables y una remuneración justa, conforme se contempla en la legislación de cada uno de los países, en el caso del Ecuador es un estado regido actualmente por leyes garantistas, que buscan la vida plena y digna del ciudadano, a través del buen vivir, consagrando los derechos fundamentales al trabajo establecidos en la Constitución del 2008, en la cual constan las normas que regulan las distintas actividades laborales limitando el atropello de los derechos humanos y laborales.

Según lo postulado por (Villasmil, 2015), la legislación laboral surge por la necesidad de regular la contratación entre personas con desigual poder y resistencia económica, esto con el objeto de evitar la explotación. Se podría decir entonces, que con la LOAH se vulneran los derechos laborales, adquiridos a través del tiempo en las diferentes luchas de la clase obrera oprimida, enfrentamientos nacionales e internacionales que históricamente fueron fuertemente reprimidos. En consecuencia, existiría un retroceso en la regularización de los mercados laborales, que puede desembocar en actos de abusos a la clase trabajadora. Es importante mencionar que las dinámicas laborales son cambiantes; sin embargo, las reformas deben ajustarse en beneficio del trabajador, a través de la negociación colectiva y una valoración global de qué es lo más conveniente para la clase obrera (Ciudad Reynaud, 2020).

Por lo expuesto, la representación del estado frente a las diferentes formas de contratación se hace efectivas mediante decisiones, acciones, leyes y normas que regulan el control de las medidas en las que se desenvuelven los trabajadores, por lo tanto, su impacto se verá netamente reflejado en el beneficio de sus derechos o en la vulneración de los mismos. En este ámbito, surge la base del problema y la controversia generada a partir de la aplicación de la LOAH en el 2020, como herramienta para sobrellevar la situación sanitaria que atravesaba el país.

De acuerdo con el análisis de los resultados obtenidos en la investigación se puede percibir que los efectos de la implementación de la LOAH (2020) se ajusta a la primera y segunda tendencia definida para América Latina descritas por (Weller, 2018, pág. 3) relacionadas a la inclusión de otro tipo de contratos en los que se reduce la remuneración y el horario laboral, facilitando así modalidades de contratación atípicas y el despido de personal justificado por “causa justa”, fortuita o de fuerza mayor. Es así que el proceso de flexibilización de las relaciones laborales, ha restringido la aplicación de derechos y garantías característicos del Estado de bienestar, siguiendo la tónica marcada por los organismos financieros internacionales (Guerrón, 2003), en el caso ecuatoriano giró en torno al acuerdo con el Fondo Monetario Internacional - FMI.

El concepto de estabilidad laboral citado de (Arias, 2019), en cuanto al derecho que tienen los trabajadores para conservar su puesto de trabajo, que garantice el trabajo y una remuneración justa, ya que es imperativo que la cantidad que se pacte entre las partes realmente represente el esfuerzo que se realiza, se contrapone con la realidad expuesta en

las entrevistas aplicadas a los trabajadores que laboran en área de salud del sector privado, pues en muchos casos los sueldos no eran equitativos con la carga laboral que desempeñaban, más aún, en algunos casos no contaban con Contratos de Servicios Ocasionales, porque éstos fueron reemplazados por la modalidad de Contratos Civiles de Prestación de Servicios Técnicos Especializados (por medio de facturas), sin tener acceso a los beneficios que brinda la seguridad social y sin estabilidad laboral, lo que genera una alta incertidumbre en cuanto a la continuidad del desempeño de sus labores.

El trabajo, (Bonett & Quiroz, 2009) como toda actividad manual o intelectual se realiza a cambio de una compensación económica y está en el centro de las aspiraciones de todas las personas, pues el trabajo constituye el medio a través del cual se puede obtener el sustento diario, mejorar la calidad de vida y la realización interpersonal, por lo que se considera esencial para el bienestar de la gente.

Ecuador se caracterizaba por tener mercados y estados débiles, el primero con mínimas capacidades para absorber y remunerar adecuadamente a la fuerza de trabajo y el segundo con políticas muy débiles en términos de gasto, cobertura y resultados. Un estudio comparativo de (Mintegiuga & Ubasart-González, 2015) entre los países de Venezuela, Bolivia y Ecuador durante los gobiernos progresistas, identifica con claridad que en el Ecuador de 2007 al 2012 (seis años del gobierno de la revolución ciudadana), existieron significativos avances en legislación laboral con la Constitución del 2008, que permitió la eliminación de la tercerización, la penalización al empresario por la no afiliación a la seguridad social, afiliación obligatoria para el trabajo doméstico y mejoras laborales en el sector público. También se promovió políticas como trabajo pleno y la afiliación a la seguridad social; sin embargo, las autoras reconocían que la estructura del mercado laboral todavía presentaba altos índices de informalidad.

El estudio registraba un aumento y crecimiento de las políticas de inclusión social asistencialistas, con lo que se detectaba el primer peldaño de desmercantilización del bienestar por la extensión de gasto público y coberturas en relación a estos servicios, pero el segundo peldaño la calidad y la universalidad aún eran débiles (Mintegiuga & Ubasart-González, 2015, pág. 317). La misma autora evidencia que del año 2007 al 2010 el porcentaje de ocupados plenos que estaban afiliados al Instituto de Seguridad Social, creció 15,9 puntos porcentuales, es decir del 39,2 en 2007 al 55,1% al 2010. (INEC-ENEMDUR/ SENPLADES, 2011).

En todo caso y utilizando el esquema de (Martínez Franzoni, 2007), y (Minteguiaga & Ubasart-González, 2015) concluyen que Ecuador era el país que más caminaba hacia un esquema estatal-productivista. En un tipo de régimen estatal-productivista el Estado interviene en aquellas áreas en las que el mercado no resuelve o para aquella parte de la población para la cual el intercambio mercantil no es suficiente. El carácter productivista alude a la búsqueda del Estado por ser funcional a las demandas del mercado y en todo caso por compensar sus deficiencias (Martínez J. , 2007).

En este sentido, es posible observar que constitucionalmente y de acuerdo al principio de aplicación de los derechos, la responsabilidad estatal no es únicamente emitir una ley, sino que va mucho más allá, pues tiene la responsabilidad de proteger los derechos laborales establecidos en su máxima ley, por lo que la poca protección pone en duda sobre la consideración principal por la que fue generada y cuestiona la posibilidad de un retroceso en los avances de los derechos laborales logrados hasta la presente fecha.

Con los datos presentados en el análisis de resultados se refleja un evidente giro neoliberal del gobierno ecuatoriano en el que las políticas de gobierno favorecían mayoritariamente a los sectores de poder, esto sumado a una crisis sanitaria y económica producida por el COVID-19 y una nítida ausencia estatal en los ámbitos de la salud, además de una clara desregulación a los mercados laborales, una mal llamada ley de Apoyo humanitaria que no ha protegido el empleo ni los derechos de los trabajadores conquistados en años anteriores. La táctica aplicada en el afán de contrarrestar una situación crítica culminó en el ajuste estructural neoliberal profundizado mediante la aplicación de la LOAH, la reforma es considerada un mecanismo agresivo que provoca a un estallido social por el evidente favoritismo hacia el sector empresarial e introduciendo un conjunto de reformas poco populares.

La recesión económica producida por la pandemia del COVID 19 en medio de la aplicación y aceleración de medidas neoliberales en el Ecuador contemporáneo, ha significado una considerable reducción de los ingresos en la ciudadanía de todos los quintiles, pero un impacto superior en los quintiles de población más pobres, acompañados de una disminución en general de sus tasas de participación en el mercado laboral, aumentando las filas del desempleo o insertándose en condiciones de precariedad, una disminución en el acceso a alimentos, el deterioro en los canales de abastecimiento (Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural RIMISP, 2021) triples jornadas de

trabajo no remunerado, producto de un Estado con políticas sociales asistenciales en crisis y con sistemas de salud públicos muy frágiles, esto nos muestra indicios al menos desde la perspectiva de los trabajadores de la salud de las fallas del Estado en cuanto al rol como mediador en los mercados laborales.

El caso es complejo pues, a pesar de que son evidentes las regresiones de derechos laborales, les corresponde a las y los jueces constitucionales hacer un ejercicio de proporcionalidad entre sus disposiciones y el fin que pretenden alcanzar: la sostenibilidad del empleo (Carrión, 2021). Esto, para analizar la idoneidad y la necesidad de las medidas contenidas en la Ley y justificar si esta fue la medida menos lesiva para las y los trabajadores y sus familias; sin embargo, es necesario un poco de espacio en el tiempo y una crítica razonable de quienes gobiernan para dar paso a un análisis más acertado, tomando en cuenta las verdaderas consecuencias obtenidas de los hechos.

En ausencia de sistemas de protección estatales, los trabajadores han optado como válvula de escape por el endeudamiento para afrontar los riesgos sociales que implica la reducción de sus ingresos, como consecuencia de la modificación de sus contratos de trabajo. Esta realidad en cuanto a las vivencias de los trabajadores de la salud en el sector privado busca problematizar que el tipo de régimen de bienestar construido en el ciclo progresista con el retorno neoliberal y la pandemia producida por el COVID 19 se ha diluido en Ecuador y trata de abrir el tan importante debate que implica la participación más activa del Estado, para promover políticas encaminadas al bienestar de la población en general y específicamente en los sectores más afectados de la sociedad, que, como se demuestra resultó el sector salud.

CONCLUSIONES

En la presente investigación se planteó como objetivo general analizar los efectos que tuvo la vigencia la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, implementada dentro de las políticas de gobierno del ex presidente Moreno, en una empresa privada dedicada a la salud de la ciudad de Quito, en el contexto de la pandemia; por lo que, una vez realizado el análisis respectivo de los resultados obtenidos se puede concluir lo siguiente:

Es fundamental comprender el contexto bajo el cual se creó y aprobó la LOAH (2020), para poder contar con un panorama amplio de análisis que permita visualizar bajo qué condiciones políticas, económicas y jurídicas se elaboró la misma. Es así que, en el

desarrollo de la investigación se identificó que previo a la crisis generada por la pandemia por COVID-19, Ecuador ya venía enfrentando una crisis económica, social y política originada principalmente por la baja en los precios del petróleo, los cuales financian en un alto porcentaje el Presupuesto General del Estado.

Los múltiples escenarios que se generaron como consecuencia de las políticas públicas implementadas por un gobierno que no contaban con el respaldo social, los conflictos internos y la ruptura con el partido de izquierda alianza país, dejó al ex presidente Moreno sin un plan de gobierno y por lo tanto, sin estrategias claras para la conducción del país, lo que si fue evidente es la implementación de medidas económicas en el marco del acuerdo con el FMI, lo cual fue totalmente diferente a lo expresado en el plan de gobierno con el que ganó la presidencia, este hecho aumentó el descontento de la ciudadanía provocando huelgas y paralizaciones a nivel nacional.

En materia económica, la deuda externa, la disminución de los ingresos y la inestabilidad política, generaron varios problemas en el sector productivo, entre los cuales se puede identificar los siguientes: la crisis ocasionada por el terremoto del 2016, catástrofe que afectó significativamente a muchos sectores de la población, los cuales hasta la presente fecha no ha sido posible que se recuperen en su totalidad, la caída del precio del petróleo que provocó el decrecimiento financiero del país, los diferentes casos de corrupción y el colapso del sistema financiero durante la pandemia, como consecuencia se produjo disminución del consumo y reducción del ahorro, desempleo y agudización de la pobreza por mencionar algunos. El sector salud no fue la excepción, la disminución del presupuesto asignado y los diferentes recortes realizados provocó una crisis sanitaria y humana por las malas condiciones de funcionamiento en cuanto se refiere a equipamiento e infraestructura y recurso humano.

Con la crisis sanitaria por COVID-19 se puso en marcha la aplicación de la LOAH (2020), dicha norma de carácter económico urgente, evidenció un proceso de profundización de flexibilización laboral, además, según el análisis de (González & Trelles, 2021) esta norma es inconstitucional por el retroceso en derechos laborales que garantizan equidad social y vida digna para los trabajadores y que son irrenunciables, esto considerando que la Constitución (2008) que como norma suprema busca brindar una tutela efectiva de los derechos adquiridos, en este caso por los trabajadores en

concordancia con los tratados y acuerdos internacionales que regulan los derechos humanos.

Por lo expuesto, la situación política, económica y jurídica del país, previo y durante la pandemia era inestable, escenario en el cual entra en vigencia la LOAH, que daba paso a la vulneración de los derechos laborales, así como, la entrega de los recursos necesarios e indispensables para que los dueños de las empresas prioricen sus necesidades, afectando el bienestar de los empleados.

En relación al segundo objetivo específico con el que se planteó establecer la manera en la que la LOAH (2020) se percibe que afectó al mercado de trabajo, conforme al análisis de los resultados obtenidos producto de las entrevistas aplicadas a los representantes por un lado de gremios y otro de la empresa privada, se puede concluir que la aplicación de esta Ley tuvo impactos positivos y negativos en varias áreas. Sin embargo, este resultado no se puede generalizar a lo que pudo haber ocurrido en universo de empresas de distintos sectores, pues el objetivo busca únicamente analizar las percepciones desde los dos puntos de vista de los dos representantes.

Dentro de los positivos se puede indicar que el artículo 25 de la LOAH (2020) permitió la concesión de nombramientos para el personal que laboró al frente de la pandemia, así como acuerdos de mutuo consenso y que se ajustan a las condiciones y requisitos que establece la Ley para evitar el despido de trabajadores de la salud.

En los impactos negativos se puede citar la malversación de fondos y el mal uso e interpretación de esta norma legal, orientándola a defender intereses personales que afectan el bienestar de los trabajadores, atentando contra sus derechos humanos y constitucionales, en los que se destacan, la reducción de la jornada laboral y en consecuencia la disminución de la remuneración, la carga laboral no proporcional al horario y salario. Por lo que, esta norma ha sido objeto de múltiples debates y problemas en el sector privado.

Se identificó que los principales aspectos afectados por la LOAH (2020) en el mercado laboral de la salud son: aumento de la carga laboral no acorde con el salario que se percibe, que puede traducirse en flexibilización laboral, reducción de sueldos que no cubren las necesidades básicas, la no entrega de los implementos de bioseguridad para el personal médico, inestabilidad laboral por la incertidumbre que se genera en los

trabajadores cuando trabajan bajo la modalidad de Contrato por Servicios Profesionales, es decir con facturación, lo cual implica que el trabajador no tenga acceso a la seguridad social.

La situación del personal de salud que trabaja en el sector privado está en desventaja frente a sus similares que laboran en el sector público, para quienes la aplicación de la Ley de Apoyo Humanitario (2020) fue beneficiosa tanto en la parte relacionada con la estabilidad laboral a través de nombramientos, cuanto por los otros beneficios que implica el contar con un nombramiento definitivo.

Respecto del tercer objetivo que se planteó, identificar cómo afectó a los trabajadores de una empresa privada en la ciudad de Quito la implementación de la LOAH (2020) y cómo estos gestionaron los escenarios resultantes, del análisis a las entrevistas se puede dilucidar la percepción y vivencias de los trabajadores de la salud, estos resultados completaron el estudio realizado, ya que brindaron una perspectiva más real sobre quienes estuvieron en primera línea en la crisis sanitaria y además tuvieron que asumir las políticas del gobierno. De igual forma, las percepciones únicamente nos brindan las vivencias de los entrevistados para la elaboración del análisis, mas no se puede generalizar, pues son experiencias particulares.

En este contexto, los trabajadores de la salud entrevistados consideran que no se encontraban en igualdad de condiciones frente al empleador el momento de suscribir los contratos amparados en la LOAH (2020), pues las opciones que tenían para alcanzar los acuerdos eran mínimas, además, las condiciones laborales resultaban bastante arduas como resultado de la sobrecarga laboral, lo que forzó a los trabajadores a aceptar la reducción del horario y del salario o renunciar para continuar con sus especializaciones.

En relación a los efectos que tuvo en los trabajadores entrevistados la implementación de la LOAH (2020) se destacan los siguientes: no se entregaron las medidas de bioseguridad necesarias, los términos de contrato fueron diferentes a los establecidos en un inicio, las jornadas de trabajo se redujeron pero la carga laboral era la misma o mayor, las plazas de empleo son mayormente utilizadas por personal médico de nacionalidad extranjera, por lo que la competencia no permite conseguir un trabajo con condiciones más dignas, lo que los obligó a aceptar las condiciones impuestas por la empresa privada. Todos los empleados se vieron afectados económicamente, pues hasta

la fecha continúan pagando deudas, además de afectar su salud mental por el estrés provocado por la inestabilidad e incertidumbre de la situación laboral, frente a todos estos escenarios los empleados no tuvieron otra opción que aceptar por no perder su empleo.

Es necesario señalar, que en las entrevistas realizadas a los participantes manifestaron que los procesos relacionados con la modificación de los contratos, éstos siempre se manejaron con absoluta transparencia; sin embargo, consideran que esta norma beneficia mayoritariamente a los empleadores, pues son quienes al final tienen el poder económico que según el neoliberalismo es el que determina las reglas del juego, lo que se alinea perfectamente con la ideología del ex presidente Lenin Moreno en cuanto a reducir el rol del Estado en la regulación del mercado laboral en cuanto a su rol de mediador.

RECOMENDACIONES

Sobre la base de las conclusiones anteriormente citadas, producto de la investigación realizada, se recomienda lo siguiente:

El Estado, a través de las políticas públicas que implementa para los diferentes sectores de la economía, muchos de los cuales tienen un carácter prioritario, debe velar por fortalecer y mejorar los derechos laborales de los trabajadores en general, conforme lo establece la Constitución de la República del Ecuador (2008). Además, al ser el ente que regula todo lo concerniente en materia laboral, es fundamental que se analice la ley para evitar la afectación y vulneración de los derechos humanos y laborales de los ecuatorianos.

Previo a proponer y aprobar normas relacionadas al ámbito laboral, que trasciende al ámbito social, tanto el Estado cuanto la Asamblea Nacional deben considerar y verificar los resultados que tuvo la implementación y vigencia de la LOAH (2020) en las dinámicas laborales, con el objeto de implementar medidas correctivas que conlleven a la igualdad de derechos de los trabajadores en el sector salud, para que exista una homologación salarial en el ámbito público y público, toda vez que no puede existir diferencias al tratarse de un mismo tipo de servicio.

Históricamente las desigualdades sociales han sido motivo de lucha constante por parte de los trabajadores en diferentes escenarios y circunstancias, con la finalidad de

conseguir la igualdad de derechos en una sociedad más justa, que pueda brindarles mejores condiciones de vida, lo cual conlleva a prevenir futuros conflictos sociales.

Dentro de los diferentes sectores de la economía, la Salud y Educación son un eje fundamental en el desarrollo del país; por lo tanto, es importante que se dé la relevancia adecuada al recurso humano, la historia ha demostrado que la lucha incansable que han tenido los diferentes grupos sociales ha sido por reivindicar sus derechos frente al poder empresarial, lo cual se refleja en las normas y derechos internacionales y nacionales que permiten tener acceso a una vida más digna.

Una forma de mantener actualizada la información sobre esta temática es el seguimiento y las mesas de diálogo, que permitirán la evaluación oportuna y veraz de lo acontece en el sector salud privado y público a nivel nacional y de esta manera contar con información para la toma de decisiones oportunas que coadyuven de mejor manera al desarrollo del país.

Finalmente, se recomienda realizar más estudios en otras empresas privadas dedicadas al sector salud para conocer la situación y los efectos de la LOAH (2020) y de esta manera lograr mejores resultados jurisdiccionales en el futuro.

De ser el caso, en el que producto de ese análisis alcance una normativa que no vulnere los derechos previamente adquiridos por los trabajadores, se recomienda al Estado implementar las políticas públicas necesarias que salvaguarden el estricto cumplimiento de las normas, pues en ocasiones la mala interpretación de la normativa legal vigente puede ocasionar resultados negativos, aun cuando el objetivo de la norma sea otro.

Referencias

- Abrahamson, P. (2006). *El modelo nórdico de protección social y sus efectos en la cohesión social*. Obtenido de Universidad de Copenhague: https://dds.cepal.org/eventos/presentaciones/2006/0907/Peter_Abrahamson.pdf
- Acosta, A. (2020). El Coronavirus en los tiempos del Ecuador. *Fundación Carolina*. . Obtenido de https://doi.org/10.33960/AC_23.2020
- Albán, E. & Velasco, M. (2018). "El discurso político de posesión en Ecuador, de la Revolución Ciudadana de Rafael Correa a Alianza PAIS de Lenín Moreno". *Tsafiqui, Revista de investigación científica*. doi:<https://doi.org/10.29019/tsafiqui.v0i10.403>
- Arauz, A. (2020). Gobierno pagó por adelantado más de \$936 millones de deuda externa. *Observatorio de la Dolarización. Confirmado: En abril*. Obtenido de <https://dolarizacion.org/2020/05/28/prepago-deuda-abril/>
- Arias, R. (2019). *Estabilidad Laboral*. Obtenido de <http://www.correolegal.com/>
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República publicada en el Registro Oficial 449 de 20 de octubre de 2008. Última modificación: 13 de julio de 2011
- Asamblea Nacional. (2020). Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, publicada en el Registro Oficial Suplemento 229 de 22 de junio de 2020. Obtenido de https://www.emov.gob.ec/sites/default/files/transparencia_2020/a2_41.pdf
- Avilés Pino, E. (2021). *Enciclopedia del Ecuador*. Obtenido de <https://www.encyclopediadelecuador.com/historia-del-ecuador/esclavitud/#:~:text=La%20esclavitud%20se%20mantuvo%20hasta,La%20abolici%C3%B3n%20de%20la%20esclavitud.>
- Avrich, P. (2016). *Rebels 1600-1800*. Paperback.
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales. Tercera Edición*. México: Pearson.
- Bilbao, J. (2013). *Modelo social europeo: perspectivas de futuro.EUROBASK. XII Premio Francisco Javier de Landaburu Universitas*. Obtenido de <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/49578/1/T.%204%20ERPS%20016.pdf>
- Bonett & Quiroz. (2009). *Condiciones de vida y de trabajo en la america colonial: Legislación, practicas laborales y sistemas salariales*. Ediciones Uniandes.
- Botticelli, S. (2018). *Dos concepciones liberales del Estado: Adam Smith y Friedrich Hayek*. Obtenido de Praxis Filosófica, núm. 46, pp. 61-87: <https://www.redalyc.org/journal/2090/209057114003/html/>
- Bravo, R. (2010). Temas laborales y judiciales. *Universidad Católica de Cuenca*.

- Cabrera, M. (2014). *El estado de bienestar en el marco del sistema capitalista. ¿Tiene futuro o es inviable en el sistema globalizado actual?* Obtenido de <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700096>
- Carrión, D. (2021). Efectos de la ley orgánica de apoyo humanitario en la estructura del mercado laboral ecuatoriano. *Trabajo y justicia*. Obtenido de <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/18564.pdf>
- CEPAL. (2021). *CEPAL insta al fortalecimiento de los estados de bienestar y a transitar hacia una sociedad del cuidado para una recuperación transformadora con igualdad y sostenibilidad*. Obtenido de <https://www.cepal.org/es/noticias/cepal-insta-al-fortalecimiento-estados-bienestar-transitar-sociedad-cuidado-recuperacion>
- Cerda, H. (1998). Los elementos de la investigación: Cómo reconocerlos, diseñarlos y construirlos. Obtenido de <http://blog.jimmyzambrano.com/2015/12/ensayo-sobre-cerda-h-1991-los-elementos.html>
- Ciudad Reynaud, A. (2020). Evolución y tendencias recientes del derecho del trabajo en América Latina. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 1-26. Obtenido de <https://www.sptss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem4-77-102.pdf>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2012). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y su protocolo Facultativo*. Obtenido de https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/7_Cartilla_PIDESCyPF.pdf
- Delgado, G. (2020). *ANALISIS DE LEY ORGANICA DE APOYO HUMANITARIA PARA ENFRENTAR LA CRISIS DE LA PANDEMIA DEL COVID 19 DIRIGIDO AL EMPLEO PUBLICO Y PRIVADO*. Obtenido de <http://repositorio.uisrael.edu.ec/bitstream/47000/2691/1/UISRAEL-EC-MASTER-ADMP-378.242-2020-046.pdf>
- Díaz, J. (2018). *Ecuador, del colonialismo feudal al capitalismo subdesarrollado*. Obtenido de <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/54>
- Draibe, S., & Riesco, M. (2006). *Estado de bienestar, desarrollo económico y ciudadanía: algunas lecciones de la literatura contemporánea*. Obtenido de Estudios y Perspectivas, México, CEPAL: https://dds.cepal.org/eventos/presentaciones/2006/0907/Sonia_Draibe_Estudios_CEPALMexico.pdf
- Dworkin, R. M. (1978). "Liberalism", en Stuart Hampshire (ed.). *Public and Private Morality*, 113-143.
- El Universo. (2021). Gobierno eliminó 29 instituciones y 67.474 cargos públicos en cuatro años. Obtenido de <https://www.eluniverso.com/noticias/politica/gobierno-elimino-29-instituciones-y-67474-cargos-publicos-en-cuatro-anos-nota/>
- Esping-Andersen, G. (2000). *Fundamentos sociales de las economías post-industriales*. Barcelona: ARIEL-Sociología, (capítulos 4 y 5).

- Estévez, A. (2020). “El impacto del COVID–19 en el mercado de trabajo en Ecuador” . *Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública Mundos Plurales, volumen 7 nro. 2, FLACSO-Ecuador, ., pp 35-41.*
- Falconí, F. (2017). Capitalismo financiero y comunicación (Reseñas) coordinado por Francisco Sierra Caballero y Francesco Maniglio. Chasqui 134: 444-446. *Flacso*. Obtenido de <https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/handle/10469/13231>
- Ferrajoli, L. (2006). *Garantismo. Una discusión sobre derechos y democracia*,. Madrid: Trotta.
- Ferran, R. (2008). *Las democracias, Democracia antigua, democracia liberal y Estado de Bienestar*. Ariel, S. A.
- Fundación Museos de la Ciudad. (2022). *Un siglo de memoria: la matanza del 15 de noviembre*. Obtenido de <https://fundacionmuseosquito.gob.ec/un-siglo-de-memoria-la-matanza-del-15-de-noviembre/#:~:text=La%20masacre%20de%20obrereros%20del,el%20liberal%20Jos%C3%A9%20Luis%20Tamayo>.
- García, M., & Sanabria, M. (2013). *La financiarización de la economía mundial : hacia una caracterización*. Obtenido de <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/7532>
- González, C., & Trelles, D. (2021). Análisis de la “Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis sanitaria derivada del Covid-19” y su posible vulneración a los derechos laborales. *FIPCAEC*, (Fomento de la investigación y publicación en Ciencias Administrativas, Económicas y Contables). ISSN: 2588-090X. Polo De Capacitación, Investigación y Publicación 137-56. Obtenido de <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v6i3.391>.
- Guerrón, S. (2003). Análisis de la creación de la república. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3194/1/T1175-MDE-Tubon-La%20obligacion.pdf>
- Gutiérrez, J. A. (2010). Los Mártires de Chicago: historia de un crimen de clase en la tierra de la «democracia y la libertad». *rebellion.org*. Obtenido de <https://rebellion.org/los-martires-de-chicago-historia-de-un-crimen-de-clase-en-la-tierra-de-la-democracia-y-la-libertad/>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5° Ed.). México: McGraw Hill.
- Herrera, G. S. (2018). La expotación de las riquezas a través del control de la mano de obra en la Real Audiencia de Quito y evolución del derecho laboral del Ecuador”. *Revista NUEVA EPOCA. N 51*.
- Hurtado, M. (2021). Boletín Jurídico. Obtenido de <https://amchamgye.org.ec/wp-content/uploads/2022/03/IMPACTOS-DE-LA-EMERGENCIA-SANITARIA-POR-EL-COVID-19.pdf>
- INEC. (2020). Cifras Ecuador, desempleo, sector informal. *INEC*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo-en-el-sector-informal/>

- Intendencia de Abogacía de la Competencia, D. N. (2016). *Dirección Nacional de Estudios de Mercado*. Obtenido de <https://www.scpm.gob.ec/sitio/wp-content/uploads/2019/03/Informe-sobre-el-Cumplimiento-del-Articulo-42-del-Codigo-del-Trabajo-del-Ecuador.pdf>
- Jijón, B. J., Irigoyen, J., & et al. (2017). La disminución de las utilidades de los trabajadores en el sector de hidrocarburos. *Universidad San Francisco de Quito USFQ, Colegio de Jurisprudencia*. Obtenido de <https://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/6702/1/132317.pdf>
- Jumbo, D., Campuzano, J., Vega, F., & Luna, Á. (2020). Economic crisis and covid-19 in Ecuador: impact on exports. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(6), 103-110. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000600103&lng=es&tlng=en
- Ken, J. (2018). Obtenido de <https://enciclopediadehistoria.com/capitalismo-industrial/>
- Krotochin, E. (1955). El concepto de derecho del trabajo. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/296384014.pdf>
- Linares, W. (1949). Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/296384014.pdf>
- Lora, E., & Pagés, C. (2018). Legislación laboral en el proceso de reformas estructurales de América Latina y el Caribe. *Banco Interamericano de Desarrollo*, 7 y 8. Obtenido de <https://www.spdts.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem4-77-102.pdf>
- Marshall, T. (1950). *Citizenship and social class and other essays*. Obtenido de Internet Archive Cambridge at the University Press: <https://archive.org/details/citizenshipsocia00mars>
- Martínez Franzoni, J. (2007). Capítulo III. Régimen de bienestar familiarista. *¿Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familias en América Central*. Obtenido de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/clacso/crop/franzoni/05Cap3.pdf>
- Martínez Rangel, R., & Reyes Garmendia, E. (2012). El Consenso de Washington: la instauración de las políticas neoliberales en América Latina. *Polít. cult. [online]*, 37.
- Martínez, A. (2017). *LA GRAN DEPRESIÓN, EL NEW DEAL Y EL TRABAJO SOCIAL*. Obtenido de <https://revistaselectronicas.ujaen.es/index.php/rae/article/download/3800/3128/13063>
- Martínez, J. (2007). *Regímenes de bienestar en América Latina*. MADRID: Fundación Carolina-CeALCI, Documento de Trabajo No. 11 (capítulos 1 y 2).
- Martínez, J. (2020). “Pensar los cuidados en medio de la gran pandemia”. *Entrevista a Juliana Martínez Franzoni por Ailynn Torres Santana. En Revista Nueva Sociedad*.

- Mena, E., & Rodríguez, J. (2014). *Las transformaciones del Estado y la administración pública: del Estado de bienestar al Estado cívico*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67630574003.pdf>
- Ministerio del trabajo. (2020). *Ministerio del trabajo*. Obtenido de Boletín Estadístico Anual. Mercado Laboral del Ecuador: https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/2021/04/BoletinAnual_V7.pdf
- Minteguiaga, A., & Ubasart-González, G. (2015). “Regímenes de bienestar y gobiernos “progresistas” en América Latina: los casos de Venezuela, Ecuador y Bolivia”. *Revista Política y Sociedad, volumen 52, nro. 3,*, pp 691-718. . Obtenido de <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D9242.dir/informe.pdf>
- Monar, L., & Romero, J. (2022). “Los derechos laborales de los trabajadores del sector de la salud, en la época de la pandemia por el covid-19 y la normativa jurídica que los regula. *Rev. Unach*. Obtenido de <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/9684/1/Monar%20Naula%2c%20L.%282022%29%20Los%20derechos%20laborales%20de%20los%20trabajadores%20del%20sector%20de%20la%20salud%2c%20en%20la%20c3a9poca%20de%20la%20pandemia%20por%20el%20covid-19%20y%20la%20norma>
- Monestererolo, G. (2011). *Derecho del trabajo en el Ecuador*.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la Investigación Cuantitativa y cualitativa-Guía Didáctica*. Libro Didactico de metodología de la investigación en Ciencias Sociales elaborado durante el año sabático concedido por la Universidad Surcolombiana al Docente.
- Munoz, K., & Portela, J. (2021). Análisis Histórico-Jurídico de los Derechos de los Trabajadores con Discapacidad en Ecuador. *JUEES Vol. 1 Universidad Espíritu Santo - UEES*, 42-63.
- Naciones Unidas. (2019). La declaración universal de derechos humanos: fundamento de las normas internacionales de Derechos Humanos. *un.org*. Obtenido de <https://www.un.org/es/documents/udhr/law.shtml>
- Narbondo, P. (2009). *Contradicciones entre el Estado Keynesiano de Bienestar y la Nueva Gestión Pública*. Obtenido de https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1283182113.pedro_narbondo.pdf
- Navarro, M. A. (2006). Modelos y regímenes de bienestar social en una perspectiva comparativa: Europa, Estados Unidos y América Latina. *Desacatos. no.21 Ciudad de México may./ago. 2006*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-050X2006000200008
- Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe. (s.f.). *Plan Creando Oportunidades 2021-2025*,. *Observatorio Regional de Planificación para el Desarrollo de América Latina y el Caribe*,. Obtenido de

<https://observatorioplanificacion.cepal.org/es/planes/plan-de-creacion-de-oportunidades-2021-2025-de-ecuador>

- Offe, C. (1982). *Democracia competitiva de partidos y Estado de Bienestar Keynesiano*. Obtenido de Versión publicada en Parlamento y Democracia. Problemas y perspectivas en los años '80, Fundación Pablo Iglesias: https://web.archive.org/web/20121114023443/http://www.croquetadigital.com.ar/index.php?Itemid=60&id=554&option=com_content&task=view
- OIT. (2009). *Organización Internacional del Trabajo*. Conocer los del Trabajo Derechos Fundamentales en el Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf
- OIT. (2019). *Organización Internacional del Trabajo*. ¿Qué es un salario mínimo? Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/definition/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (1981). *ilo.ogr*. Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155:NO
- Organización Internacional del Trabajo. (1948). Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87). *ilo.org*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). *ilo.org*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C100:NO
- Ortiz, S. (2020). COVID–19 Ecuador: Shock neoliberal y cuarentena perpetua: Apuntes de la coyuntura correspondientes al primer semestre de 2020. *Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales –CLACSO*. Obtenido de <https://www.clacso.org/COVID–19-ecuador-shock>
- Ossorio, M. (2013). *Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales*.
- Oyarte, R. (2016). Debido Proceso (Primera ed.). . *Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones*.
- Pacífico, B. (2020). El nosotros y los otros en los discursos del presidente ecuatoriano Lenín Moreno durante 2018. *Comun. medios vol.29 no.41 santiago jun*. doi:<http://dx.doi.org/10.5354/0719-1529.2020.55926>
- Páramo, R. L. (2014). *Pobreza, desigualdad y modelos de bienestar en los países de la UE-15*. Obtenido de <https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/15037/TFG%20L%C3%93PEZ%20P%C3%81RAMO%2C%20RICARDO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Pérez, J. (2017). EVOLUCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL Y SU FUTURO EN LA SOCIEDAD ECUATORIANA. *Revista: Caribeña de Ciencias Sociales*. doi. <https://www.eumed.net/rev/caribe/2017/04/relacion-laboral-ecuador.html>
- Prieto, L. (2018). “*El Constitucionalismo de los derechos*”. Madrid: Miguel Carbonell, ed. Teoría del neoconstitucionalismo. Ensayos escogidos.
- Registro Oficial 167. (2005). *Código de Trabajo*. Obtenido de <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf>
- Reyes, S. (2017). La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6155/1/T2585-MDTH-Reyes-La%20influencia.pdf>
- Rodríguez, J. (2016). *Derechos fundamentales y derechos laborales*. . Buenos Aires: Astrea.
- Ross, J. (2012). La Teoría General de Keynes y la macroeconomía moderna. *Investigación económica*. Obtenido de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-16672012000100002
- Ruíz, M. (2021). *El Derecho Social y su vinculación al Derecho del Trabajo y al Derecho de la Seguridad Social*. Obtenido de https://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/mirm/social_trabajo_seguridad.html
- Sala Franco, T. (2019). "Derecho del Trabajo. *Tirant lo Blanch*.
- Santacruz, E. P. (2018). LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ECUATORIANO VIGENTE. *UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA, ESCUELA DE CIENCIAS JURÍDICAS*. Obtenido de <https://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/10238/1/Tesis%20Esteban%20Santacruz.pdf>
- Solomon, M. (2001). *EL DEBATE SOBRE LA «PAZ DEMOCRÁTICA»*. Obtenido de <file:///D:/DocUsuarios/lescudero/Downloads/Dialnet-ElDebateSobreLaPazDemocratica-27663%20.pdf>
- Subía, K. M. (2021). Análisis histórico-jurídico de los derechos de los trabajadores con discapacidad en Ecuador. *JUEES*, 1(1), 42-63.
- Superintendencia de Compañía Valores y Seguros. (2021). Obtenido de <https://www.supercias.gob.ec/portalscvvs/index.htm>
- Tomaya, J. (2018). Instituciones del Derecho Laboral. *Gaceta Jurídica*. Obtenido de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60850810/INSTITUCIONES_DEL_DER ECHO_LABORAL20191009-100383-acevf-libre.pdf?1570655247=&response-content-

disposition=inline%3B+filename%3DINSTITUCIONES_DEL_DERECHO_LA
BORAL.pdf&Expires=1670513205&Signature=hQ4M1CoomaKp4

- Toroche, V. M. (2022). *CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR, COMO CAUSALES DE TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, EN EL CANTÓN PEDRO MONCAYO EN EL AÑO 2020*.
- UNPL, F. d. (2016). Historia del mundo contemporáneo, TIPOS DE ESTADO DE BIENESTAR. Obtenido de <http://carpetashistoria.fahce.unlp.edu.ar/carpetas-3/notas/tipos-de-estado-de-bienestar>
- Valenzuela, Á. (2010). *The Welfare State. A challenge for democracy*. Obtenido de Derecho Constitucional. Universidad de Málaga: <https://revista-estudios.revistas.deusto.es/article/view/1469/1793>
- Vásquez, B. L. (2016). *David Garland. The Welfare State. A very short introduction*. Obtenido de Oxford University Press, Gran Bretaña: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-09502016000200018
- Villasmil, P. (2015). Pasado y presente del Derecho Laboral Latinoamerica y las vicisitudes de las relaciones de trabajo. . *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. 21, julio - diciembre de 2015, pp 203-228.
- Weller, J. (2018). Los retos de la institucionalidad laboral en el marco de la transformación de la modalidad de desarrollo en América Latina. *Serie Reformas Económicas N° 10, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)*, 34.
- Weller, J. (2019). *CEPAL*. Procesos de exclusión e inclusión laboral: la expansión del empleo en el sector terciario. División de Desarrollo Económico. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5449/S01121044_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zavala, S., Ventura, L., Parrales, K., & Parrales, M. (2021). El desempleo: factor concluyente en la emergencia sanitaria por covid-19 en el Ecuador. *Revista Publicando*, 8(31), 128-141. doi:<https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2239>

Acrónimos

DUDH: Declaración Universal de Derechos Humanos

FMI: Fondo Monetario Internacional

IESS: Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social

IWPA: Asociación Internacional de Trabajadores

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

ANEXOS

Anexo N° 1

Entrevistas

Tipo de entrevistado	Código	Ocupación	Lugar	Fecha
Miembro Directivo	Entrevista 01	Directivo de la empresa privada.	Quito	28/11/2022
Miembro Directivo	Entrevista 02	Representante gremial del Colegio de Médicos de Pichincha	Quito	09/12/2022

ENTREVISTA 01

Representante directivo de la empresa privada dedicada a la salud

Por cuestiones de confidencialidad no se expondrá el nombre del entrevistado

Fecha: 28 de noviembre de 2022

- 1. ¿Cuál es su opinión respecto a la implementación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria –LOAH que entró en vigencia en el periodo de pandemia por COVID-19?**

La ley humanitaria implementada brinda varios beneficios a los trabajadores del sector salud; sin embargo, tiene varios vacíos legales e inconsistencias que podría ser tomado por gente mal intencionada para perjudicar a los mismos y que queda a la libre interpretación. Por otro lado, para el caso de las empresas que no desean cerrar sus puertas es una salida bastante viable poder alcanzar acuerdos con sus trabajadores para así no tener que despedirlos y de esta forma crear fuentes de empleo. Podríamos decir que es preferible trabajar con un horario reducido a no tener ningún ingreso económico respaldado por un trabajo.

- 2. En su criterio, a partir de los cambios generados por la Ley, ¿Cuáles considera que han tenido mayor impacto dentro del mercado laboral dedicado a la salud? y ¿Por qué?**

Bueno creería que lo relacionado a la remuneración a todo el personal médico que presta sus servicios a pacientes durante y después de la pandemia por el COVID, que antes no era remunerado porque no contaban con trabajos, como los médicos posgradistas, odontólogos, enfermeras entre otros. Además, como esta ley exige que se respete el código del trabajador creo que el impacto es positivo para el mercado laboral en general, y también en el sector de la salud, que antes tenía limitaciones que impedían la libre contratación, dando como resultado que dichos profesionales se queden sin empleo y no puedan continuar con su formación mientras su trabajo es reconocido.

3. Desde su perspectiva, ¿Cuáles serían las ventajas y desventajas de la implementación de LOAH en empresas dedicadas a la salud?

Las ventajas serían la estabilidad laboral para el personal de salud, atención adecuada a pacientes gracias a mayor número de médicos, enfermeras etc, mayor satisfacción en el lugar de trabajo para el personal y sobre todo mejor calidad de la atención al paciente, pues con la pandemia del COVID la demanda de personal médico era altísima, por lo que atender a la gran cantidad de pacientes que asistían a la clínica sobre pasaba la capacidad de atención que teníamos con el personal de planta, siendo muy necesario la contratación de nuevo personal. Otra ventaja podría ser la implementación de medidas solidarias para el bienestar social y la reactivación económica. Y las desventajas podría ser que si es interpretada esta norma desde la ambición y deseo de perjudicar a los trabajadores se podría caer en el incumplimiento de los derechos del trabajador, lo que desde mi punto de vista es perjudicial, pero hay que tener en cuenta que el Ministerio de Trabajo regula todas las contrataciones de este tipo, por lo que vela porque esto no suceda y que la ley se implemente de la mejor manera y así pueda brindar todas las ventajas que mencioné.

4. Cree usted que, desde la aplicación de la Ley, ¿Se vio afectada la relación laboral con los empleados? y ¿Cómo se gestionaron dichos problemas?

Se afecta cuando no se aplica adecuadamente, por ejemplo, cuando no se informa de manera transparente la realidad en las que se encuentra la empresa y se ofrecen condiciones laborales con las que luego no se cumple, de lo contrario no debería afectarse la relación con los trabajadores, que es lo que sucedió en esta clínica.

- 5. De acuerdo a su conocimiento ¿Aproximadamente que porcentaje de los contratos fueron modificados bajo la LOAH respecto al horario laboral y remuneración?**

No puedo darle esa información porque no cuento con ella.

- 6. De acuerdo a su conocimiento, podría indicarme ¿Qué tipo de nuevos contratos se suscribieron bajo el amparo de la LOAH? (respecto al horario laboral, remuneración y tiempo)**

Los contratos que fueron modificados estaban relacionados con el personal que no era tan necesario para la atención prioritaria de casos de COVID-19 que desbordaba la capacidad de atención en otras áreas de la clínica. Lo que nos obligaba a realizar contratación de otro tipo de personal médico que cubriera este déficit producto de la pandemia.

De existir casos, ¿Se les comunicó a los empleados de las modificaciones a efectuarse en sus contratos y la base legal respectiva?

Si, se informó oportunamente para no tener problemas futuros.

- 7. De acuerdo a su conocimiento, podría indicarme ¿Bajo qué contexto cree usted que se puede generar contratos emergentes para el personal de salud? (respecto al horario laboral, remuneración y tiempo)**

En la mayoría de hospitales, clínicas y centros de salud privados el personal de salud es menor al que se requiere para garantizar el derecho a salud, por lo tanto, en este caso de falta de personal se debería generar contratos emergentes y así cubrir la alta demanda de atención sobre todo en circunstancias como las que se atravesó después de la aparición del COVID-19.

- 8. ¿Conoce usted casos de trabajadores de la salud que hayan sido desvinculados bajo lo establecido en la LOAH referente al caso fortuito o fuerza mayor? Bajo que contexto se realizó la finalización de dicho contrato**

Si, se dé algunos casos en los que el personal de salud ha sido desvinculado bajo el argumento de término de contrato esto por la falta de presupuesto en las clínicas, principalmente en las más pequeñas. En el caso nuestro, un mes no se trabajó por la disposición del gobierno central de que se cese las funciones y se paralice totalmente

todos los servicios, posterior a esto, un mes después se reapertura la clínica con atención a casos de COVID-19. Sin embargo, la clínica contaba con los fondos para subsistir en ese período de tiempo en el que no tuvimos ningún ingreso, esto gracias a la antigüedad y fortaleza financiera de la clínica, pero no era el caso de todas las clínicas, por lo que se algunas cerraron sus puertas y se despidió al personal.

ENTREVISTA 02

Representante de asociación de médicos

Fecha: 9 de diciembre de 2022

- 1. ¿Cuál es su opinión respecto a la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria – LOAH, en materia laboral, misma que entró en vigencia en el periodo de pandemia por COVID-19?**

Absolutamente pertinente como un justo reconocimiento para los profesionales y trabajadores de la salud que estuvieron delante en la parte más crítica de la pandemia.

- 2. Entiendo que esto va en relación con lo que se decía de conceder los nombramientos al personal médico que se encontraba con contrato ocasional o nombramiento provisional en centros de atención sanitaria de la Red Integral Pública de Salud, pero ¿Cuál es su opinión respecto de lo relacionado en materia laboral dentro de las empresas privadas dedicadas a la salud, como es el caso de las clínicas?**

A ver lo que tengo claro es que a través del artículo 25 de la Ley de Apoyo Humanitario se reconocía los contratos definitivos o nombramientos definitivos de todos los profesionales de la salud que había trabajado en cualquiera de los componentes de las redes de prestaciones de servicios, y eso es justo, porque mire que hay 700 médicos muertos, 200 profesionales de la salud también fallecidos, entonces evidentemente si fuera el caso de otras organizaciones sobre todo de las fuerzas armadas, les ascienden, les dan bonificaciones entonces a los médicos por qué no pues.

Ahora, yo puedo remitir criterios de lo que es salud, del impacto en otro tipo de sectores laborales realmente no puedo opinar. Entonces en relación a lo nuestro los profesionales de la salud trabajaron virtualmente y presencialmente sin horario, fueron profesionales a

los cuales se les exigió horarios extremadamente complejos, largos y a pesar del enorme cansancio que eso significaba tenían toda la responsabilidad de seguir atendiendo. Y evidentemente ante estas situaciones, aunque hayan sido contratos temporales, tenían que acogerse y tenían que respetar una decisión, que nace del apoyo popular al trabajo de los médicos y profesionales de la salud, que nos catalogaron como los héroes de capa blanca, entonces en relación al sector de salubristas pues evidentemente que era absolutamente justo el Artículo 25.

En relación a los otros grupos, usted sabe que este es un país en el que más pueden los sectores de poder, entonces al sentirse entre comillas perjudicados por la baja producción y por el aislamiento, donde sus siempre altos ingresos y sus porcentajes de ganancias que no son nada depreciables evidentemente disminuyeron como sucedió en todo el mundo. Pero como se sabe aquí no es la primera vez que se les beneficia a esos sectores y evidentemente se perjudica al trabajador.

3. En su criterio, ¿Cuáles fueron los principales efectos de la implementación de la LOAH en el mercado laboral relacionado a las empresas privadas dedicadas a la salud y que por ende contrataban personal médico?

Bueno en el sector público evidentemente existe una ley que ampara al personal de salud que se encuentra vinculado a la red de servicio de salud pública, y esta ley debe respetarse; sin embargo, la carga laboral que tuvieron que soportar el personal de salud en otros sectores fue muy alta, precisamente porque la demanda de salubristas era mucho mayor, y no existía la suficiente oferta frente a la demanda. Luego lo otro son distorsiones, como le digo para supuestamente proteger al mercado, porque en el sector sanitario, pero privado, las ganancias que obtuvieron fueron tremendas, pero a costa de la explotación del personal sanitario en la empresa privada.

4. ¿De acuerdo con su experiencia, considera usted que los empleadores o los trabajadores se encuentran en igualdad de condiciones al momento de suscribir contratos bajos los lineamientos que establece la LOAH? considerando la crisis generada por la pandemia

No, los trabajadores están en total desventaja. Y ahora con el tema de los extranjeros el personal sanitario que viene de otros países son empleados con salarios bastante bajos y

eso aumenta las tasas de desempleo del personal sanitario nacional, eso es otra forma de explotación también al mercado laboral de los ecuatorianos en el área sanitaria.

5. Doctor tiene usted conocimiento de si existieron contratos o modificaciones a los contratos preexistentes después de la vigencia de la LOAH en el contexto de la pandemia, en las empresas privadas dedicadas a la salud

Por supuesto que se presentó aumento en los horarios y reducción de los salarios, seguro que sí.

Tal vez conoce el porcentaje de contratos que se suscribieron con estas características

No, eso es complicado, pero si es un tema generalizado más que una excepción.

6. ¿Doctor conoce usted de casos que se hayan presentado de personal médico que fue desvinculado de las empresas privadas bajo lo establecido en la LOAH referente al caso fortuito o fuerza mayor? - ¿Cuántos aproximadamente y bajo qué contexto?

En el área sanitaria pues sí, hubo varios casos en las unidades de la red de prestadores de servicios de salud que desvincularon a gente que habían contratado para desarrollar un determinado trabajo, y que por efectos de la culminación de los contratos les desvincularon sin respetar lo que dictaminó el Artículo 25 de la Ley de Apoyo Humanitario.

7. Doctor de acuerdo a su conocimiento ¿Por qué razón considera que, el personal médico siendo la primera línea de defensa frente a la pandemia también se vio afectado por las reformas laborales de la LOAH, si bien la demanda del personal médico era tan alta?

Pues creería que, porque no se ha respetado los horarios de trabajo ni las cargas laborales, que están respaldados en el Código del Trabajo, e hicieron trabajar más tiempo, y le pagaban menos, lo que es un caso de abuso del trabajador y considerando que en nuestro país no siempre hay justicia, pueden hacer lo que les dé la gana.

8. En ese sentido doctor, ¿Cuál fue el rol que desempeñó el estado y sus instituciones en cuanto al cumplimiento de los requisitos que dictaminaba la LOAH para que se apliquen contratos emergentes?

Eso ha quedado impune, y es complicado que se auditen y defiendan los casos en los que no se cumplía con lo que decía la Ley de Apoyo Humanitario. Bueno desde el lado de los gremios hemos estado y seguimos insistiendo en la necesidad de que se respete lo que dice el Artículo 25 y que se lo aplique en las personas que realmente estuvieron trabajando que son los salubristas, médicos y en general los profesionales de la salud.

9. Doctor de acuerdo con su experiencia ¿Cómo se efectuó la relación laboral con nuevo personal de la salud en las empresas privadas que no firmaban contratos con sus trabajadores?

Efectivamente conozco los casos en los que no firman contratos y únicamente cobran sus honorarios a través de facturas por prestación de servicios profesionales, donde se les llaman cuando hay pacientes y usted puede pasar años en una clínica y es raro que en esas condiciones a usted le reconozcan el seguro social, entonces todavía nos falta mucho que hacer en el sentido de derechos para los profesionales de la salud en el sector privado.

Anexo N° 2

Entrevistas

Tipo de entrevistado	Código	Ocupación	Lugar	Fecha
Trabajador 1	Entrevista 03	Enfermera	Quito	28/11/2022
Trabajador 2	Entrevista 04	Odontólogo	Quito	30/11/2022
Trabajador 3	Entrevista 05	Auxiliar de Enfermería	Quito	06/12/2022
Trabajador 4	Entrevista 06	Médico General	Quito	28/11/2022

ENTREVISTA TRABAJADOR 1

Fecha: 28 de noviembre de 2022

1. Podría cometerme brevemente ¿Cuál es su profesión y experiencia laboral?

Bueno yo soy enfermera, tengo 37 años de edad y ya llevo trabajando más o menos 11 años en distintas Unidades de Salud, me caracterizo por tener experiencia en apoyo al paciente, trabajo en trauma y emergencia y tengo conocimientos de terminología y procedimientos médicos.

2. ¿Qué conoce usted sobre la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria -LOAH que entró en vigencia en el periodo de pandemia por COVID-19? y ¿Cuál es su opinión al respecto?

Conozco lo relacionado a la Ley cuando me modificaron mi Contrato de Trabajo, y de lo que entiendo es que se pueden dar acuerdos entre empleador y empleado, con la finalidad de precautelar la estabilidad laboral y que las empresas no cierren sus puertas. Pero me parece de fundamental importancia, el tomar en consideración las directrices que tiene esta Ley para conformar acuerdos laborales que se ajusten a los requisitos que ahí se plantean, con la finalidad de desarrollar un ambiente laboral digno y productivo. Pues no siempre es beneficioso para el trabajador.

3. Podría usted comentar, ¿Qué tipo de contrato suscribió con la empresa dedicada a la salud después de la implementación de la LOAH en el contexto de la pandemia? O si su contrato preexistente fue modificado.

Yo me encontraba culminando mi periodo de prueba en la clínica, y debía firmar ya un Contrato a tiempo completo, pero la persona encargada de la contratación me informó que mi Contrato de Trabajo se realizaría con una jornada laboral reducida y por ende mi sueldo sería menor al que me habían indicado anteriormente, finalmente firmé un Contrato en condiciones acordes al horario establecido con sueldo de acuerdo a las horas laboradas, con los derechos de Ley.

En este sentido, considera usted ¿Qué se encontraba en igualdad de condiciones con el empleador para negociar los términos de la contratación?

En parte, sobre todo porque la mayoría de mis colegas se encontraban sin trabajo o a su vez estaban trabajando con Contratos de Prestación de Servicios Profesionales y yo no quería quedarme sin trabajo, por lo que alcanzar este acuerdo con la empresa me pareció una oportunidad, también estuvieron prestos a escuchar mis condiciones laborales para acceder al contrato porque pude disponer otras actividades en el horario por ser más flexible.

4. Podría usted indicar, ¿Cómo se afectó su economía y la de su hogar con la terminación o modificación de su contrato laboral?

Tendría que ajustarme a los gastos mensuales y buscar otros turnos en el tiempo libre para poder cumplir con las necesidades de mi familia, de esta manera me ocupé en los otros turnos para generar ingresos extras a mi sueldo, de igual manera me ayudó de cierta forma contar con la posibilidad de buscar otros ingresos.

Fue mucho más el esfuerzo que realicé en recorridos a los diferentes lugares de trabajo y es desgastante estarse movilizandando después de cada jornada, económicamente se vieron afectados mis ingresos porque debía gastar más de lo normal con un trabajo estable.

5. Podría usted describir, ¿Cuáles son los principales desafíos que conlleva conseguir un nuevo empleo en el caso de que su contrato finalizara?

Debía aceptar condiciones de horarios impuestos por el lugar de trabajo solicitado, además de acordar un sueldo que convenga a satisfacer las necesidades básicas de mi familia, otro punto importante a tomar en cuenta es la gran competencia y necesidad del sector laboral ya que son muchas las personas que están en busca de cualquier oportunidad laboral.

Sobre todo, en tiempo de pandemia se disparó la demanda de puestos de trabajo de enfermería por lo que tuvimos que darnos modos para acceder a una plaza de empleo, muchas veces aceptando condiciones que no eran las mejores para nuestro bienestar.

6. ¿Contaba usted con seguro social en la empresa en la que trabajaba? Y la empresa le suministraba los insumos de bioseguridad necesarios para proteger su salud.

Sí, me suministraron el aporte social, de igual manera los insumos de bioseguridad necesarios para proteger mi salud en el rol que desempeñaba ya que es de alto riesgo el nivel de contagio, veo de vital importancia que los empleadores tomen en consideración esta protección al empleado, ya que no solamente somos herramientas de trabajo sino también seres humanos que nos esperan en casa y también nuestras familias sufren con el estilo de trabajo que llevo por los riesgos de contagio que corro. Algunas ocasiones los insumos que me suministraban no me alcanzaban para el mes y debía comprarlos con mi dinero.

7. ¿La incertidumbre generada a partir de la inestabilidad laboral, le ha causado problemas emocionales, familiares o de otro tipo? ¿Por qué?

Mucho estrés y el no saber qué va a pasar, sobre todo con la economía porque tenemos que guardar para cualquier cosa y no podemos estar tranquilos, mi familia al depender exclusivamente de mí, se vio también afectada emocionalmente ya que en cualquier momento se podía dar por finalizado el contrato si no cumplía las condiciones.

Personalmente es vivir el día a día sin ninguna garantía de estabilidad y que dispongan de mi puesto, solamente me quedaba la fe y esperanza de hacer las cosas bien, con la finalidad de mantener mi puesto de trabajo ya que es la parte fundamental para el desarrollo de mi familia.

ENTREVISTA TRABAJADOR 2

Fecha: 30 de noviembre de 2022

1. Podría comentarme brevemente ¿Cuál es su profesión y experiencia laboral?

Soy Odontólogo, tengo 32 años y mi experiencia laboral corresponde a los años de rural realizados en mis prácticas pre profesionales.

2. ¿Qué conoce usted sobre la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria -LOAH que entró en vigencia en el periodo de pandemia por COVID-19? y ¿Cuál es su opinión al respecto?

Yo había escuchado algo sobre esta Ley en las noticias, y creo que para los médicos que tenían nombramientos provisionales era muy buena, porque les daban los nombramientos definitivos, y eso me parece muy bueno para los médicos que sobre todo estaban en la primera línea de defensa contra la pandemia. Pero para los otros trabajadores creo que no es bueno porque si los horarios y sueldos disminuyen también baja la calidad de vida y se aumenta la pobreza.

3. Podría usted comentar, ¿Qué tipo de contrato suscribió con la empresa dedicada a la salud después de la implementación de la LOAH en el contexto de la pandemia? O si su contrato preexistente fue modificado.

Yo tenía un contrato de tiempo completo, pero con la aparición de este virus que se transmitía por la saliva, se redujo drásticamente la afluencia de pacientes que acudían a consulta odontológica, ya solo iban los casos urgentes que requerían intervenciones quirúrgicas o de mayor complejidad. Cuando acudí a mi lugar de trabajo después de la reactivación de la clínica, me informaron que mi contrato iba a ser modificado en relación al horario versus remuneración y que si quería podía adelantar el uso de mis vacaciones.

En este sentido, considera usted ¿Qué se encontraba en igualdad de condiciones con el empleador para negociar los términos de la contratación?

Pues creo que las condiciones no eran iguales, yo como médico nuevo en la clínica no podía darme el lujo de negarme a la modalidad de contratación que me planteaban. Lo que si hice fue tratar de buscar empleo en otras unidades de salud.

4. Podría usted indicar, ¿Cómo se afectó su economía y la de su hogar con la terminación o modificación de su contrato laboral?

Me afectó bastante porque era mi única fuente de ingresos, y ponerme mi propio consultorio que es mi deseo demanda muchísimo dinero. De lo que fui a buscar trabajo

me fue mal y no pude encontrar ninguno para así ayudarme a completar el dinero que necesitaba para subsistir adecuadamente, tal vez por mi edad o mi baja experiencia laboral. Y como yo no soy de Quito comencé a deberle el arriendo del lugar donde vivo, por lo menos el señor consiente de mi situación me esperó para los pagos. Dando gracias a Dios no tengo hijos a mi cargo.

5. Podría usted describir, ¿Cuáles son los principales desafíos que conlleva conseguir un nuevo empleo en el caso de que su contrato finalizara?

Como le decía antes para mi profesión de odontólogo se complicó bastante encontrar trabajito a eso súmele que en la mayoría de clínicas le exigen alta experiencia laboral, pero como la voy a adquirir si no me dan la oportunidad de trabajar. Y un negocio propio está fuera de mi presupuesto.

6. ¿Contaba usted con seguro social en la empresa en la que trabajaba? Y la empresa le suministraba los insumos de bioseguridad necesarios para proteger su salud.

Sí, tenía seguro y los insumos también nos daban, pero solo lo básico, y al estar tan expuestos al virus, cada quien se compraba aparte lo que quería.

7. ¿La incertidumbre generada a partir de la inestabilidad laboral, le ha causado problemas emocionales, familiares o de otro tipo? ¿Por qué?

Creo que el mayor problema que me causó fue económico porque me tuve que endeudar muchísimo. Y también la preocupación constante de a que rato me quedo sin trabajo, si me afectó, porque yo tenía bastantes planes después de graduarme y gastar tanto en mi educación y vivir en Quito, para mí era una puerta grande que se abría, pero más bien ha sido muy duro.

ENTREVISTA TRABAJADOR 3

Fecha: 6 de diciembre de 2022

1. Podría cometerme brevemente ¿Cuál es su profesión y experiencia laboral?

Soy auxiliar de Enfermería tengo 35 años de edad y mi experiencia en el sector de salud es en atención asistencial en centros de salud públicos y privados.

2. ¿Qué conoce usted sobre la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria -LOAH que entró en vigencia en el periodo de pandemia por COVID-19? y ¿Cuál es su opinión al respecto?

En mi opinión es una Ley controversial pues da paso a los contratos con jornada reducida y por lo tanto sueldo menor, para así reactivar la contratación y también brindó apoyo en varios ámbitos como los de inquilinato que me parecieron positivos. Pero en el campo de la salud hay un gran problema y es la contratación de servicios profesionales con facturas, lo que nos limita a trabajar sin estabilidad laboral ni un seguro social, después de haber realizado una labor tan importante a riesgo de nuestra propia salud y la de nuestros familiares.

3. Podría usted comentar, ¿Qué tipo de contrato suscribió con la empresa dedicada a la salud después de la implementación de la LOAH en el contexto de la pandemia? O si su contrato preexistente fue modificado.

Yo no contaba con contrato, pasé el periodo de prueba y me informaron que iba a trabajar con la modalidad de Prestación de Servicios Profesionales, es decir que iba a facturar para poder recibir una remuneración, esto me representó un problema pues era totalmente informal y no había ninguna garantía ni de remuneración ni mucho menos de seguridad social, me informaron que esto podía un día ser modificado, pero no fue así de ninguna manera.

En este sentido, considera usted ¿Qué se encontraba en igualdad de condiciones con el empleador para negociar los términos de la contratación?

Desde mi punto de vista no me encontraba en igualdad de condiciones de ninguna manera, ya que es tan simple como que si no aceptaba las condiciones que me ofrecían me quedaba sin trabajo, y debía someterme a lo que se me proponían. No podría yo negarme porque me quedaría sin trabajo y sé que hay condiciones laborales mucho más lamentables.

4. Conoce usted ¿Cómo se llevó a cabo el proceso de contratación de nuevo personal médico en las empresas privadas dedicadas a la salud? Y ¿Cuál es su opinión al respecto?

Si, de acuerdo a mi experiencia el proceso de contratación en el sector privado fue informal, ya que no garantizaba ningún salario fijo ni afiliación de salud ni la posibilidad de posteriormente contar con un contrato.

5. Podría usted indicar, ¿Cómo se afectó su economía y la de su hogar con la terminación o modificación de su contrato laboral?

Claro, en este contexto mi economía se vio muy afectada, ya que no tenía los recursos económicos suficientes para la manutención de mi hogar y de mis dos hijas que dependen únicamente de mí, por lo que soy madre soltera. Por eso tuve que recortar algunos gastos, quedándome con lo justo para que pudiéramos sobrevivir; y, además tuve que pedir prestado a mi familia para cubrir gastos del colegio y alimentación de las niñas, deuda que todavía no acabo de pagar, porque la situación no ha mejorado sustancialmente.

6. Podría usted describir, ¿Cuáles son los principales desafíos que conlleva conseguir un nuevo empleo en el caso de que su contrato finalizara?

En mi caso no cuento con un contrato como le comentaba anteriormente, pero creo que si la clínica prescinde de mis servicios profesionales el desafío más importante sería la alta competitividad, por el alto número de personal calificado que se encuentra sin empleo, pues en la actualidad y hace unos cuantos años gran parte del personal de salud contratado es de nacionalidad venezolana, lo que agudiza el nivel de desempleo. Pues ellos ofrecen sus servicios médicos a costos menores, lo que para mí es un parámetro muy relevante que hace muy difícil posicionarse nuevamente en un empleo que me garantice una vida digna y estabilidad laboral.

7. ¿Contaba usted con seguro social en la empresa en la que trabajaba? Y la empresa le suministraba los insumos de bioseguridad necesarios para proteger su salud.

Al no tener un contrato suscrito con la empresa, no contaba con seguro social, y lo que hice para salvaguardar mi salud y principalmente la de mis niñas es afiliarme al IESS, pues al encontrarme directamente expuesta a los casos del COVID no podía despreocuparme de este tema tan importante como es un seguro de salud. Por otra parte, los insumos de bioseguridad se me entregaban solo tapabocas y guantes, la ropa de protección la debía conseguir yo con mis propios fondos.

8. ¿La incertidumbre generada a partir de la inestabilidad laboral, le ha causado problemas emocionales, familiares o de otro tipo? ¿Por qué?

Si me causo problemas emocionales y en consecuencia familiares, porque al no tener una seguridad laboral no podía estar tranquila y tampoco tenía los recursos para acudir a un profesional que pudiera guiarme en esta situación tan fuerte para mí, ya que me generaba mucha preocupación de no tener una forma de mantener a mi familia y a mí misma, era bastante complicado tener la preocupación de la falta de dinero sumada a la inestabilidad laboral y el hecho de que podía contagiarme en cualquier momento. También me ocasionó problemas económicos de los que todavía no logro salir.

ENTREVISTA TRABAJADOR 4

Fecha: 28 de noviembre de 2022

1. Podría cometerme brevemente ¿Cuál es su profesión y experiencia laboral?

Soy médico general y tengo 4 años de experiencia.

2. ¿Qué conoce usted sobre la Ley Orgánica de Apoyo Humanitaria -LOAH que entró en vigencia en el periodo de pandemia por COVID-19? y ¿Cuál es su opinión al respecto?

La Ley habla sobre la reducción emergente de la jornada de trabajo y por ende de la paga; sin embargo, la canasta básica tiene un costo mayor al del salario básico lo cual ocasionaría mayor índice de pobreza. Por lo que la remuneración del personal de salud no puede ser disminuida para así poder garantizar una atención de calidad a pacientes. Además, se debe revisar ya que en muchos casos el personal de salud trabaja mayor número de horas de las permitidas en el Código de Trabajo y no son remuneradas.

3. Podría usted comentar, ¿Qué tipo de contrato suscribió con la empresa dedicada a la salud después de la implementación de la LOAH en el contexto de la pandemia? O si su contrato preexistente fue modificado.

En mi caso fui partícipe de los dos aspectos que reguló esta norma, porque en la clínica donde trabajaba me modificaron mi contrato y me dijeron que una vez se establezca las cifras financieras de la empresa regresaría a las condiciones de contrato anterior. Por esto

renuncié he ingresé a trabajar en el Ministerio de Salud Pública, en donde el sueldo por lo menos era mejor, pero la carga y horario laboral era súper fuerte, pero aquí me dieron un nombramiento por lo que decía esta ley en uno de sus artículos que se otorgara nombramientos al personal de salud.

En este sentido, considera usted ¿Qué se encontraba en igualdad de condiciones con el empleador para negociar los términos de la contratación?

No, por esa razón renuncié.

4. Podría usted indicar, ¿Cómo se afectó su economía y la de su hogar con la terminación o modificación de su contrato laboral?

En la economía me afectó en unas deudas que tenía en los bancos, que me ayudaron a pagar mis padres.

5. Podría usted describir, ¿Cuáles son los principales desafíos que conlleva conseguir un nuevo empleo en el caso de que su contrato finalizara?

La competencia con personal médico de nacionalidad venezolana que acepta trabajos mal remunerados y con sobre carga laboral que afecta a la competencia laboral.

6. ¿Contaba usted con seguro social en la empresa en la que trabajaba? Y la empresa le suministraba los insumos de bioseguridad necesarios para proteger su salud.

Sí.

7. ¿La incertidumbre generada a partir de la inestabilidad laboral, le ha causado problemas emocionales, familiares o de otro tipo? ¿Por qué?

Si en realidad me generó mucha decepción haber estudiado tanto y ganar experiencia para mejorar mi técnica, y que en el país no se mejore la situación de los médicos y más bien tienda a empeorar o estancarse en sueldos fijos. Por esa razón, decidí viajar a Canadá para continuar con mi formación y poder quedarme trabajando aquí.