

CONFLICTIVIDAD LABORAL Y RETORNO DEL NEOLIBERALISMO EN TIEMPOS DE PANDEMIA (2017-2020)

Reformas, debates y políticas laborales

Tomás Quevedo, OTyPC-UCE

Paola Sánchez, Investigadora del OTyPC

Nataly Maya, Investigadora del OTyPC



Observatorio del
TRABAJO
y el pensamiento crítico
Universidad Central del Ecuador

**CONFLICTIVIDAD LABORAL Y RETORNO DEL
NEOLIBERALISMO EN TIEMPOS DE PANDEMIA
(2017-2020)**

REFORMAS, DEBATES Y POLÍTICAS LABORALES

**CONFLICTIVIDAD LABORAL Y RETORNO DEL NEOLIBERALISMO EN
TIEMPOS DE PANDEMIA
(2017-2020)**

REFORMAS, DEBATES Y POLÍTICAS LABORALES

Tomás Quevedo, OTyPC-UCE

Paola Sánchez, Investigadora del OTyPC

Nataly Maya, Investigadora del OTyPC

Fotografía de portada: Patricio Pilca

Diseño de portada: Cristhian Tinitana

Correo: josetini@hotmail.com

Ncl: 0980813637

ISBN: 978-9942-40-795-5

El presente trabajo ha sido revisado previa su publicación por: Belén Cevallos y Diego Cano, Coordinadores de proyectos de la Fundación Rosa Luxemburgo; y Diego Carrión, Director del Observatorio del Trabajo y el Pensamiento Crítico.

Esta publicación es financiada con recursos de la FRL con fondos del BMZ (Ministerio Federal para la Cooperación y el Desarrollo Económico de la República Federal de Alemania). Esta publicación o algunas secciones de ella pueden ser utilizadas por otros de manera gratuita, siempre y cuando se proporcione una referencia apropiada de la publicación original, y llevar el logotipo oficial de la FRL.

El contenido de la publicación es responsabilidad exclusiva del Observatorio del Trabajo y el Pensamiento Crítico y no refleja necesariamente la postura de la FRL.



Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	11
POLÍTICAS LABORALES Y CONFLICTOS EN EL MARCO DE LA REVOLUCIÓN CIUDADANA	13
EL GOBIERNO DE MORENO Y LA TRANSICIÓN POSTPROGRESISTA	17
PANDEMIA, LEY HUMANITARIA Y FORTALECIMIENTO NEOLIBERAL.....	22
EFECTOS DE LA LEY HUMANITARIA EN EL MERCADO DE TRABAJO	27
ORGANIZACIÓN SINDICAL, PANDEMIA Y PROPUESTAS ORGANIZATIVAS	40
FALTA DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD AL PERSONAL DE SALUD EN EL CONTEXTO DE LA CRISIS SANITARIA	45
ATRASOS EN PAGOS DE MÉDICOS POSTGRADISTAS.....	48
ENTREGA DE NOMBRAMIENTOS DEFINITIVOS, EN EL MARCO DE LA LOAH E IRREGULARIDADES.....	49
LA SITUACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE OTROS SECTORES ESENCIALES INVISIBILIZADOS.....	51
LA SITUACIÓN LABORAL EN LOS SUPERMERCADOS	52
TRABAJADORES DE SANEAMIENTO Y GUARDIANÍA PRIVADA.....	53
LOS MERCADOS Y LAS RESTRICCIONES PRODUCTO DE LA PANDEMIA.....	55
EL TRANSPORTE Y LA SEGURIDAD PÚBLICA.....	56
PLATAFORMAS DIGITALES Y PRECARIZACIÓN LABORAL.....	57
LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE EXPLOCEN.....	65
CONCLUSIONES	70
SEGURIDAD LABORAL PARA EL PERSONAL DE SALUD QUE ATIENDE LA CRISIS SANITARIA	70
LOS SECTORES ESENCIALES HISTÓRICAMENTE OLVIDADOS	71
ALGUNAS DISCUSIONES QUE QUEDAN POR PROFUNDIZAR SOBRE PLATAFORMAS	71
SOBRE LA HUELGA DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE EXPLOCEN	72

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
ANEXOS	86
ANEXO 1: REGISTRO DE CONFLICTOS EN EL PERIODO DE GOBIERNO DE LENIN MORE- NO ANTERIOR A LA PANDEMIA, POR MONITOREO DE MEDIOS	86

Tabla de Ilustraciones

Ilustración 1. Elementos preexistentes que se agravan con la Pandemia del Covid-19	23
Ilustración 2. Grupos sociales con mayor vulnerabilidad en el contexto de pandemia.....	28
Ilustración 3. Personas con empleo adecuado / pleno periodo dic-2007 jun-2021	29
Ilustración 4. Actas de finiquito, contratos preservados y nuevos contratos regidos por la LOAH jun 2020-2021 en relación con la PEA	30
Ilustración 5. Contratos redefinidos y nuevos contratos regidos por la LOAH jun 2020-ene 2021	31
Ilustración 6. Composición de la dinámica laboral a jun-2021	32
Ilustración 7. Personas con Empleo Adecuado/Pleno periodo jun-19 a jun-21	32
Ilustración 8. Contratos vigentes para jun-21	33
Ilustración 9. Personas subempleadas. Período dic-19 a sep-20	34
Ilustración 10. Empleo no remunerado. Periodo dic-2007 a jun-2021	36
Ilustración 11. Población desempleada entre diciembre 2019-septiembre 2020	38
Ilustración 12. Población desempleada por género sep-2017 a jun-2021	39
Ilustración 13. Peso porcentual y variación de los componentes de la PEA por condición de actividad. Periodo diciembre 2019-septiembre 2020.....	40
Ilustración 14. Número de organizaciones sindicales (públicas-privadas) jun-21	41
Ilustración 15. Número de trabajadores sindicalizados (públicos-privados) jun-21	42
Ilustración 16. Número de organizaciones sindicales (públicas-privadas) jun-21	43
Ilustración 17. Número de organizaciones sindicales (públicas-privadas) jun-21	43
Ilustración 18. Sistematización de conflicto: Falta de atención y seguridad del personal de salud en el contexto de la crisis sanitaria	46
Ilustración 19. Salario mínimo sectorial 2020	52
Ilustración 20. Incremento de repartidores durante la pandemia.....	60
Ilustración 21. Movilización de repartidoras/es durante la pandemia	63
Ilustración 22. Sistematización de conflicto: Huelga de los trabajadores de EXPLOCEN.....	66

INTRODUCCIÓN

El trabajo es central para la existencia humana, pues permite la reproducción de la vida. Sin embargo, la discusión suele reducirse a una serie de indicadores que dicen poco sobre la importancia y el sentido que tiene para los seres humanos y para sus sociedades. El presente documento repara en la centralidad del trabajo y lo retoma como un objeto de estudio en un contexto marcado por el retorno de las políticas de ajuste neoliberal y de la crisis sanitaria desatada por la pandemia de la COVID-19. Además, plantea el análisis de la conflictividad laboral como una expresión de los intereses que se encuentran en el mismo espacio del trabajo.

En este sentido, se muestra una visión panorámica y a la vez detallada de la problemática del trabajo en el marco de la pandemia del COVID-19, y las acciones de resistencia frente a los procesos de precarización llevadas a cabo por varios gremios y organizaciones. Lo que permite delinear nuevas líneas de investigación en torno al trabajo y en especial preguntarnos por los alcances que tendrán las reformas laborales que están en la agenda del gobierno de Guillermo Lasso.

Para ello, se parte de una recopilación de la bibliografía producida sobre el tema hasta el momento, con el fin de sistematizar y explicar los principales ejes de este debate. Y se realiza un breve contexto que permita tener una mirada amplia de las políticas laborales de los últimos quince años, para luego centrarse en las medidas adoptadas por el gobierno de Lenin Moreno en relación con el trabajo y los efectos que estas han tenido sobre las y los trabajadores. De allí, que, en este acápite, se pone énfasis en el análisis de las medidas tomadas por el gobierno para el cuidado, o no, de la población, la calidad del empleo y al mismo tiempo los conflictos desatados por la aplicación de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Derivada del COVID-19 (LOAH) (2020). Esto en relación con lo señalado por el filósofo Jorge Alemán, para quien “la humanidad simula librar una ‘guerra’ contra el virus, mientras permanece en silencio la disputa o el antagonismo sobre quiénes pagarán las consecuencias del desastre” (2020, p. 19), es decir, tras el discurso del “volveremos y seremos más fuertes” o la posibilidad de una nueva normalidad, se esconde la discusión por la desigualdad, la violencia y el empobrecimiento de los sectores medios y populares.

Por tal razón, en el acápite sobre pandemia y trabajo se analiza el impacto que está ha tenido sobre la dinámica y organización del empleo. Partimos por afirmar que, la pandemia junto con la LOAH, tuvieron implicaciones negativas para el mundo del trabajo. Las mismas quedan plasmadas en la reducción significativa de empleos plenos y en el aumento del subempleo y del empleo no remunerado, dónde se muestra el impacto de la pandemia sobre las mujeres y la carga en el trabajo reproductivo. Final-

mente, se señalan algunos indicadores importantes sobre la organización laboral en el Ecuador y las propuestas que en este caso el Colectivo Unitario presentó al gobierno y a la opinión pública para enfrentar la pandemia.

En cuanto al análisis de los conflictos desatados en este marco, se consideran los relacionados con las y los trabajadores de la salud, otros trabajadores sanitarios, trabajadores de plataformas digitales y los trabajadores organizados de EXPLOCEN.

Para ello, se reconoce que el primer momento del gobierno de Lenin Moreno estuvo regido por una motivación retórica de diálogo que pretendía marcar una diferencia con el gobierno previo de Rafael Correa. A nivel laboral esta propuesta se tradujo en la instalación de mesas de diálogo que decantaron en la elaboración de propuestas de reformas a las normativas que rigen el trabajo en el sector privado y en el sector público. Este contexto discursivo se fue diluyendo rápidamente, mientras que el ejecutivo fue endureciendo sus políticas antilaborales. Cuando la pandemia sobrevino, el gobierno de Moreno ya había propuesto reformas que limitaban derechos y manejaba políticas que tendían a favorecer la condición de los empleadores en detrimento de los trabajadores.

En cuanto a la conflictividad desatada en el marco del trabajo de las plataformas digitales, profundizaremos, por un lado, en la dinámica que caracteriza a las ahora denominadas “economía gig” con el objetivo de comprender las implicaciones en las condiciones de trabajo que las caracteriza. Y, por otro, reconoceremos las particularidades de las modalidades presentes en el país (reparto y transporte), el tipo de organización al que acuden los trabajadores o la ausencia de esta, las demandas de las y los trabajadores que se han generado sobre estas formas de trabajo, y la respuesta del Estado.

Además, se plantean las dinámicas que movilizaron a internos rotativos y médicos por la defensa de su derecho al trabajo en un ambiente de seguridad, por el pago justo de becas y por la estabilidad laboral. En este mismo contexto explicamos de forma detallada las dinámicas de la huelga de EXPLOCEN y sus resultados.

Esperamos que esta investigación permita tener mayor claridad sobre el panorama del trabajo, y aporte a las discusiones sobre las afectaciones de la pandemia, y la forma en que la LOAH garantizó la precariedad y desregulación del empleo antes que a protegerlo. En este sentido, serán importantes las acciones que las organizaciones sindicales y gremios desarrollen para enfrentar la nueva arremetida neoliberal que pretende aprobar un código laboral paralelo, que por declaraciones emitidas en las últimas semanas por personeros del gobierno apuntarán a mayor desregulación y a lo que han llamado elasticidad en la contratación, frente a ello, se vuelve urgente el posicionamiento y la defensa del trabajo digno, con estabilidad, seguridad social y goce de derechos.

POLÍTICAS LABORALES Y CONFLICTOS EN EL MARCO DE LA REVOLUCIÓN CIUDADANA

Si bien, tanto el mandato constitucional No. 8 decretado en mayo de 2008 que eliminó y prohibió la tercerización, la intermediación laboral, la contratación laboral por horas y cualquier otra forma de precarización de las relaciones de trabajo (Mandato Constituyente No. 8, 2008); así como los logros en la carta constitucional relacionados al reconocimiento del trabajo como un derecho y un deber social, y el acceso a la seguridad social como derecho irrenunciable, entre otras, representan un hito en Ecuador en cuanto a materia de derechos laborales. Los diez años de gobierno de Alianza País, estuvieron cargados de contradicciones en este campo y, por ende, de altos niveles de conflictividad entre las y los trabajadores y el gobierno nacional.

Las primeras confrontaciones se dieron a partir de la promulgación de algunos decretos ejecutivos que incidían sobre el sector público, entre estos el Decreto Ejecutivo No. 1121 de junio de 2008 que establece la revisión de los contratos colectivos, el mismo que es complementado con acuerdos ministeriales del Ministerio de Trabajo que, por un lado, limita la “suspensión de labores para realizar asambleas” (Acuerdo No. 0080) y por otro, establece los procedimientos para la revisión de dichos contratos (Acuerdo No. 0155A) (Cano, 2009). Posteriormente con el Decreto Ejecutivo No. 1701 de abril del 2009 se establecen las restricciones a los contratos colectivos para sector público, incluidas empresas con porcentaje de financiamiento del Estado y establece que “de conformidad y en armonía con lo establecido en el Mandato Constituyente No. 8 quedan suprimidas y prohibidas las cláusulas que contienen privilegios y beneficios desmedidos y exagerados que atenta contra el interés general” (Decreto Ejecutivo No. 1701, 2009), entre estos se encuentra la limitación de los permisos asamblearios para los sindicatos y varias bonificaciones alcanzadas en el marco de los contratos colectivos.

En efecto, la conflictividad laboral posterior a la constituyente se centra en los trabajadores del sector público, algo que ya venía sucediendo años anteriores pues el principal porcentaje de sindicatos se concentraban en este sector con el 80% (Herrera, 2015) y fueron los principales actores gremiales en la contención de la implementación de las política de ajuste neoliberal. Es quizá este factor, lo que define la posición de gobierno con respecto a su restricción organizativa. Estas restricciones se efectivizan con mayor fuerza en la Ley Orgánica de Servicio Público (LOSEP) del 2010 que elimina el derecho de los trabajadores públicos a la sindicalización, reglamenta la contratación pública por medio de concursos de mérito y oposición, establece te-

chos salariales¹, y limita la estabilidad laboral con la figura de compra de renuncia con indemnización. El tema de la restricción sindical está dado en la medida en que, si bien “tienen derecho a organizarse y conformar asociaciones, no son asimilables a los sindicatos o comités de empresa puesto que no tienen capacidad de contratos colectivos” (Cárdenas, 2015, p. 54).

Como se observa, el tema de la organización sindical ha atravesado una disputa relevante y en este escenario², un elemento clave y que desencadenará la política de gobierno de construcción de organizaciones paralelas, es el amotinamiento de la policía nacional, producto precisamente de la LOSEP que los considera como parte de los funcionarios públicos. Como plantea Ortiz:

Luego del 30S, el gobierno consideró necesario tener alguna política que permitiera controlar a las organizaciones sociales y canalizar su movilización en los espacios públicos, para lo cual necesitaba llegar a acuerdos con las organizaciones populares. [por lo que] se tomó la decisión de impulsar una estrategia que implicaba formar redes con organizaciones sociales, mediante negociaciones a través de programas y proyectos, así como impulsar movilizaciones (Ortiz, 2021, p. 149).

Así, una de las políticas con mayor incidencia a mediano y largo plazo será precisamente la creación desde el Ministerio Coordinador de la Política y posteriormente la Secretaría de la Gestión de la Política, de organizaciones vinculadas directamente al gobierno, como estrategia de legitimación y de contención de los conflictos. Entre estas organizaciones aglutinadas en Coordinadora de Movimientos Sociales por la Democracia y el Socialismo, estuvieron en espacios representativos como el sector campesino (Coordinadora Nacional Campesina Eloy Alfaro), los sectores sindicales (Central Unitaria de Trabajadores) y trabajadores públicos (Confederación de Trabajadores del Sector Público del Ecuador) (Ibíd., p. 149).

En este sentido, a continuación, se realiza un breve recorrido por los algunos de cambios más significativos en cuanto a las condiciones laborales para el sector público:

- Decreto Ejecutivo No. 225 de febrero de 2010 que establece la diferenciación entre obreros públicos y servidores públicos; los primeros amparados en el Código

1 Sobre este ámbito se emiten además los Acuerdo Ministeriales No. 076 (marzo 2012) y No. 116 (julio 2013) en donde se establece que “cualquier incremento de las remuneraciones o cualquier otro beneficio que incluya un egreso económico del Estado debe fijarse como máximos los determinados por el Ministerio de Relaciones Laborales” (Porras, 2013, p. 35)

2 Es importante mencionar que de acuerdo al análisis realizado por Cárdenas la no ratificado de convenios de la OIT como el 151 sobre las relaciones de trabajo en la administración pública y el 135 relacionado a la representación de los trabajadores, limita el ejercicio de los derechos colectivos de las y los servidores públicos, “debemos hacer una diferenciación, pues en nuestra Constitución y en la vigente Ley Orgánica de Servicio Público no se impide que los servidores públicos se pertenezcan a una asociación, que es una organización de servidores en estricto sentido, pero que a diferencia de los SINDICATOS no tiene la capacidad ni de negociar colectivamente ni de resolver conflictos colectivos, pues sus atribuciones, dependiendo del tipo de asociación varían entre organizar eventos lúdicos, conmemorativos, realizar ayudas solidarias para sus miembros, organizar eventos sociales y deportivos, actualización de conocimientos, entre otros pero no tienen el carácter de reivindicativos de derechos” (Cárdenas, 2015, p. 70).

de Trabajo y los segundos en la LOSEP (que saldrá meses posteriores). Con esto se restringe con lo mencionado anteriormente al contrato colectivo para los servidores. Esta división, sin embargo, se elimina con las enmiendas constitucionales del 2015 unificando a todos los servidores públicos bajo la LOSEP, por lo cual la contratación colectiva queda exclusivamente para el ámbito privado, aun cuando en estas mismas reformas se reconoce el derecho a la huelga por parte de los trabajadores públicos (Art. 326, numeral 16).

- Decreto Ejecutivo N. 813 de julio de 2011 que establece compra de renuncias obligatorias lo cual decanta, desde la perspectiva de algunos analistas en la apertura para la “legalización del despido injustificado, así como el entierro de la relativa estabilidad de la carrera administrativa” (Gaussens, 2016). Esto implicó que tan solo en los tres siguientes meses hayan salido 3.500 servidores públicos (Plan V, 2011).
- Con la salida masiva de funcionarios públicos devino, sin duda alguna, un recambio generacional. Este recambio no solo significó la búsqueda de lealtades al nuevo régimen (Gaussens, 2016), producto de la salida de muchos dirigentes sindicales, sino que además, conllevó una “ciudadanización de la función pública”, amparados en discursos como el mérito, la apoliticidad, y la lucha contra la corrupción, se fortalece en el Estado una generación formada en los discursos antisindicales de la década de los 90 y 2000 (Sánchez, 2012). Algo que incidirá en los pocos niveles para reconfigurar las organizaciones sindicales públicas.
- La flexibilización laboral en el Estado vino de la mano del incremento de contratos por prestación de servicios profesionales, en tanto figura contratos a plazo fijo establecidos en la LOSEP (Art. 17), con ello, estos contratos pasan “entre 2008 y 2013 de un 25% a un 49% del total de “gastos en personal para inversión” del Presupuesto General del Estado (PGE) pagado” (Carrión et al., 2014, p. 61).
- Con el Decreto Ejecutivo No. 1114 de marzo del 2012, se autoriza y regula la externalización y subcontratación para prestación de servicios a entidades públicas. Este decreto se plantea para reformar la aplicación del Mandato Constituyente No. 8 estableciendo la definición de actividades complementarias.³

Para el sector privado por su parte, el escenario también se tornó complejo, aunque en el 2010 se aprueba el Código Orgánico de la Producción, Comercio e Inversiones (COPCI) que en el artículo 8 establece la obligatoriedad de un salario digno; y en el 2014 con la aprobación del Código Orgánico Integral Penal (COIP) se considera como delito contra el trabajo y la seguridad social la no afiliación a la seguridad social (Art. 243 y 244); en septiembre de 2012 el Ministerio de Relaciones Laborales emite el Acuerdo Ministerial No. 169 que regula la aplicación y procedimientos de autorización de horarios especiales de acuerdo a las necesidades del empleador (Art. 2). A este se suma el Acuerdo Ministerial No. 004 de abril de 2013

³ Esta modificación incidió directamente sobre las y los trabajadores de lavandería, alimentación y limpieza de 4 hospitales a nivel nacional, con el despido de 335 trabajadores en estas áreas (El Universo, 2012).

que decreta expedir el reglamento del contrato eventual discontinuo, que de igual manera será aplicada en función de las necesidades del empleador, aunque en este se establece que “la remuneración básica tendrá un incremento del 35% del valor de hora del salario básico” (Art. 3).

En esta medida, las contradicciones en torno a garantizar condiciones laborales estuvieron siempre presentes. A continuación, realizamos una breve síntesis de los principales cambios que incidieron sobre las y los trabajadores del sector privado:

- En abril de 2015 se aprueba la Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar que establece algunos elementos favores y no favorables para las y los trabajadores; por un lado, establece el contrato a plazo indefinido, reemplazando el contrato a plazo fijo; además reduce el periodo de prueba a noventa días (Art. 1, 2 y 3).
- En el mismo cuerpo legal, se limita el monto de las utilidades para las y los trabajadores, en el artículo 15 establece que este “no podrá exceder de veinticuatro salarios básicos unificados el trabajador en general. En caso de que el valor de estas supere el monto señalado, el excedente será entregado al régimen de prestaciones solidarias de la Seguridad Social” (Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, 2015) .⁴
- Además, en el artículo 35, restringe el despido de mujeres en proceso de gestación o en cualquier ámbito relacionado a la maternidad; y finalmente, se establece la posibilidad de mensualización del décimo tercer y cuarto sueldo, para una acumulación de este, se debe establecer por escrito a solicitud del trabajador. (Art. 21 y 22; 60 y 61).
- De acuerdo con Cano, a estas reformas se añaden que “la seguridad social incrementó los años de edad y servicio para acceder a la jubilación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS). [...] Otra de las afectaciones a los derechos de los trabajadores son la serie de decretos ejecutivos (1406, 1493, 1647, 1675, 1684 y 172),²¹ expedidos por el Presidente de la República, con los que secuencialmente se deroga a los anteriores, pero que han causado un caos jurídico a la aplicación del derecho a jubilación patronal, ya que dispone una serie de medidas que terminan por hacer inviable el reconocimiento del derecho” (Cano, 2009, p. 21).

Desde el 2013 se generaron una serie de debates en torno a las más de ocho propuestas presentadas a la Asamblea Nacional para un nuevo Código de Relaciones Laborales (Trabajo), que finalmente no logra concretarse por falta de acuerdos políticos. Sin embargo, se realizan una reforma a esta normativa en el 2016 dentro de las cuales se pueden mencionar los cambios realizados, además a la luz de la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada

⁴ El tema de las utilidades había tenido una modificación previa, para las y los trabajadores de sectores estratégicos, en la Ley de Hidrocarburos que es su artículo 94 establecía la reducción al 3% para trabajadores y el 12% para los GAD que destinarán a proyectos de desarrollo social (Ley de Hidrocarburos, 2011).

de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo aprobada en marzo de 2016: en relación al trabajo juvenil; la apertura para la modificación de la jornada de trabajo, ya sea su reducción o su prolongación; se establece el seguro de desempleo; y finalmente se modifica la relación con las pasantías (El Comercio, 2016). Como se verá en adelante, la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo, constituye el marco normativo central para la liberalización del mercado laboral.

EL GOBIERNO DE MORENO Y LA TRANSICIÓN POSTPROGRESISTA

El periodo de gobierno de Lenin Moreno se ha caracterizado como un momento posterior al progresismo puesto que, aunque inició con un programa de gobierno cercano al proyecto político previo, este no se concretó, ya que Moreno se diferenció del gobierno de Correa a los pocos meses de su posesión. No obstante, a nivel de su relación con el campo laboral se ven continuidades antes que rupturas en esta transición política; puesto que -en cuanto al trabajo- la política pública del periodo postprogresista continuó con una línea de liberalización del marco legal ya iniciada en los últimos años del gobierno de Rafael Correa.

El hito que dio inicio a esta tendencia fue la aprobación de la Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación Excepcional de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo (2016), donde se liberalizó la jornada de trabajo de diversos sectores económicos y se flexibilizó la contratación de jóvenes. Prueba de la continuidad del endurecimiento de la política laboral fue la designación de Raúl Ledesma como primer ministro del trabajo del gobierno de Moreno, desde el inicio de su mandato, cuando aún se mantenían las relaciones políticas con la facción correísta de AP. Ledesma es un cuadro del sector agrícola, cercano a las cámaras de la producción y del comercio (Noticias SECAP, 2017). Fue además el impulsor y ejecutor de los planes de optimización del sector público que buscaban el despido de alrededor de 75 000 servidores públicos entre 2018 y 2020.

La postura del gobierno de Moreno en torno al trabajo tuvo una fuerte influencia de los momentos políticos que atravesó su mandato. En este sentido se han identificado cuatro periodos claramente concatenados: una fase de diálogo, una etapa de derechización de la línea política del gobierno, un momento de crisis política desatada en octubre de 2019 y por último la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19.

El inicio del gobierno de Moreno estuvo marcado por un periodo de diálogo que convocó a la conformación de mesas de trabajo de diálogo sectorial que busca-

ban llegar a acuerdos para la reorientación de la política pública en diferentes áreas de interés como

educación, salud, productividad agropecuaria, regulación y control de la comunicación, publicidad, modalidades de contratación laboral, política exterior, comercio exterior, mecanismos de inversión para el desarrollo, asociatividad y organización productiva, salud y educación intercultural, movilidad humana, control del contrabando, seguridad ciudadana, atención a personas con discapacidad, promoción del emprendimiento y la innovación, acceso a los medios de producción, titulación y redistribución de la tierra, transporte comunitario, tributación o promoción turística y cultural (Presidencia de la República del Ecuador, 2017, p. 25)

En el ámbito laboral estas mesas de diálogo tuvieron la participación -por el lado de los trabajadores- de tres centrales sindicales de alcance nacional: la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de tendencia correísta y que plegó al gobierno de Moreno, el Frente Unitario de los Trabajadores (FUT) de izquierda tradicional, opuesta al correísmo, por lo que entabló una relación política intermitente con el gobierno de Moreno y el Parlamento Laboral Ecuatoriano (PLE), de tendencia correísta.

Las mesas de diálogo recogieron las preocupaciones de las centrales sindicales y llegaron a acuerdos particulares. Por ejemplo, la participación de la CUT mostró la preocupación por el reconocimiento del trabajo autónomo, la sindicalización por rama y el fortalecimiento de la regulación y el control laboral; como parte de este diálogo el gobierno se comprometió a “entregar un inmueble en comodato a la Central Única de Trabajadores para su funcionamiento” (Presidencia de la República del Ecuador, 2017, p. 20). Por su parte el FUT destacó la necesidad de la elaboración de un nuevo Código de Trabajo, así como de restituir el 40% de los aportes del Estado a las jubilaciones del IESS (Presidencia de la República del Ecuador, 2017, p. 21). Por su parte el PLE puso sobre la mesa la necesidad de modificar la institucionalidad del Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, la ratificación del Convenio Nro. 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por parte del Ecuador, la regulación del despido intempestivo y la inclusión del PLE en las “estructuras de gestión” del IESS (Presidencia de la República del Ecuador, 2017, pp. 22-23).

Ya que estos procesos no fueron vinculantes, muy pocas demandas de los actores sindicales lograron insertarse en la política pública. Las preocupaciones expresadas por las centrales sindicales en el marco de los diálogos sectoriales no fueron atendidas; no se ha avanzado en el reconocimiento del trabajo autónomo y las cifras de informalidad se dispararon hacia finales del gobierno de Moreno. Tampoco existen avances en cuanto a la unificación del marco legal laboral y la armonización con los convenios internacionales, aunque fue ampliamente promocionado el desarrollo de un Código de Trabajo Integral que aún se desconoce; incluso se han propuesto

nuevas formas de contratación en el marco de la LOAH que son regresivos para los trabajadores puesto que ponen en riesgo la estabilidad y facilitan el despido intempestivo. La anunciada restitución del aporte público al 40% del fondo de jubilación del IESS apenas tuvo lugar desde 2019, a través de un formato de convenio de pago que se incumplió por el gobierno de Moreno y se sigue incumpliendo por el gobierno de Lasso. Las cifras de mayo de 2021 indican que la deuda del Estado solo al fondo de pensiones del IESS rebasa los USD. 1 653 millones (El Comercio, 2021f). La deuda total sumaría los USD 5 707 millones, cantidad que aumenta día tras día.

Por estas razones, se puede caracterizar con seguridad al proceso de diálogo como una estrategia política y retórica que permitió la diferenciación con el gobierno antecesor, pero que en la práctica no tuvo repercusión en la democratización de la toma de decisiones en torno a la política pública relacionada con el trabajo.

Este momento inició en los primeros meses de gobierno, es decir a partir de mayo de 2017, y se prolongó hasta finales de 2017, cuando las mesas de diálogo sectorial habían concluido sus labores. En este periodo se registraron diversas expresiones de conflictividad por parte de los trabajadores principalmente de los sectores de transporte y agricultura, que continuaron y se radicalizaron en los siguientes años (Consultar detalles en el Anexo 1). Los gremios de los sectores de transporte de alcance nacional como la FENACOTIP y de alcance local como la Cámara de Transporte de Pichincha, Transportistas de Quito o Transportistas de Imbabura tomaron medidas de hecho entre las que incluyeron paros de actividades, cierre de vías y movilizaciones a lo largo de este periodo. Sus demandas tuvieron que ver con tres aspectos fundamentales: el alza de tarifas y el pago de subsidios para tarifas reducidas, el rechazo a nuevos controles expresados en las reformas a la Ley de Tránsito y el fortalecimiento de subsidios de combustible al sector de transporte.

Por su parte las asociaciones de agricultores como la Asociación de Bananeros Orenses, la Corporación Nacional de Productores Arroceros, la FENAPROPE, la ASTAC y otros campesinos productores de arroz y maíz se manifestaron a través de movilizaciones y paros de actividades, exigiendo el cumplimiento del precio oficial de la caja del banano y del saco de arroz. Estos actores exigen una mejora del precio que las casas exportadoras pagan a los pequeños y medianos productores por estos alimentos.

Mientras el proceso de diálogo tenía lugar, así como la actividad gremial antes expuesta, a nivel político la separación de Lenin Moreno del proyecto progresista se ahondaba. La ruptura con la línea correísta significó el alejamiento del gobierno de la tendencia de izquierda de Alianza País y un fortalecimiento de su relación con las élites empresariales y con los organismos multilaterales. Esto permitió una siguiente

etapa del régimen que consistió en la derechización de su línea política y la reducción del Estado que se tradujo en despidos masivos y supresión de instituciones.

En abril del 2018, el gobierno de Moreno anunció el Plan Económico de Estabilización Fiscal y Reactivación Productiva, conformado por cuatro ejes: la optimización del gasto público, la reorganización de la Función Ejecutiva, el Plan de Perfeccionamiento Empresarial y la optimización del talento humano. Dentro de estas líneas de acción se buscó la supresión y la fusión de instituciones públicas, la reducción de costos y maximización de la rentabilidad de las empresas públicas y la eliminación del 50% de los puestos del Nivel Jerárquico Superior de la Función Ejecutiva (SNP, 2018). Las medidas se tradujeron en la reducción de personal que a mediano plazo planteaba como meta el despido o la finalización de contratos de al menos 75 000 trabajadores públicos (Metro Ecuador, 2018).

El gobierno posicionó este plan como un paso para la anunciada austeridad y la reducción de una burocracia a la que calificaba de ilegítima. En poco menos de dos meses se había contabilizado la finalización de la relación laboral de 42 000 trabajadores estatales. El gobierno hábilmente llamó “desvinculaciones” a estos despidos que se intensificaron en el año 2019 (Ecuador News, 2018). Tan solo en el sector de salud se separaron al menos a 2 500 trabajadores operativos y administrativos del Ministerio de Salud (El Universo, 2019b), entre los que se cuenta a 400 trabajadores que laboraban en el Servicio Nacional de Erradicación de la Malaria (SNRM) controlando los focos de contagio de esta epidemia, así como de dengue y paludismo, desde 2013 (El Universo, 2019a).

Siguiendo el Plan de Perfeccionamiento Empresarial, la Empresa Coordinadora de Empresas Públicas (EMCO-EP) emitió un recordatorio de reducir al menos el 10% del personal de cada empresa. Esta disposición se ejecutó a lo largo de un año; para enero de 2020 se contabilizó el despido de 3 948 trabajadores, es decir al 12% de la nómina de al menos 22 empresas estatales (Primicias, 2020a).

Estas medidas indican que el Estado ecuatoriano tiene una doble condición en el ámbito laboral puesto que es el ente que controla el cumplimiento de los derechos de trabajadores y trabajadoras, pero a la vez -en su faceta de empleador- es capaz de crear un marco legal que favorece los despidos, la inestabilidad y que restringe derechos de libertad sindical. Además, la estrategia de dilatación del diálogo con las organizaciones sindicales permitió un avance de las élites empresariales en las filas de la administración, suceso poco advertido por las centrales sindicales que se mantuvieron abiertos a dialogar con el gobierno hasta finales de 2018, cuando

se hicieron públicos los convenios con el FMI y se anunciaron las desvinculaciones en el sector público.

Otro foco de conflicto se abrió en mayo de 2019, cuando el Consejo de Trabajo y Salarios, presidido por el entonces Ministro de Trabajo, Andrés Madero, anunció la implementación de tres medidas para la incipiente reforma laboral que atendía nuevas formas de contratación para emprendimientos, así como la supresión del recargo del 35% en contratos eventuales y la flexibilización de la jornada laboral de 8 horas diarias (El Comercio, 2019a). A raíz de la declaración del Consejo de Trabajo y Salarios sobre las nuevas reformas laborales, en junio del mismo año, los miembros del FUT convocaron a movilizaciones y denunciaron que las propuestas de reforma laboral se contradecían “con la convocatoria realizada por el Gobierno para lograr un gran Acuerdo Nacional, ya que solo escuchan a los empresarios y al FMI” (La Hora, 2019).

En este aciago periodo, las expresiones de conflictividad se diversificaron en cuanto a los sectores económicos. Ya que los despidos en servicios y empresas públicas fueron transversales, la diversidad de sectores económicos afectados fue vasta. Así, se registraron conflictos en transporte y agricultura, que ya tenían antecedentes de demandas analizados anteriormente. Y se sumaron las problemáticas ocasionadas por los despidos masivos del sector público en las áreas de salud, petróleo, telecomunicaciones, medios de comunicación, energía eléctrica, manufactura, agua, cementos, ferrocarriles, vivienda, aviación y educación superior (Consultar detalles en el Anexo 1).

Este acumulado estalló en octubre de 2019 cuando el gobierno intentó pasar el Decreto Ejecutivo No. 883 que afectaba los subsidios a los combustibles. Amplios sectores de la sociedad se manifestaron en contra de esta medida a través de una paralización nacional que duró catorce días. Los gremios de transportistas fueron centrales para el éxito de la paralización, pero también fue el primer sector en levantar las medidas de hecho. La participación de los gremios de transportistas debe entenderse como la continuación de una medida de hecho que venía siendo probada en años anteriores, por la defensa de los subsidios a los combustibles de los que este sector se beneficia. Esto también explica por qué fueron el primer sector en deponer la paralización, al lograr acuerdos con el gobierno.

En el aspecto laboral, el Decreto 883 afectaba las vacaciones de los empleados públicos, reduciéndolas en 15 días al año; buscaba retener un día de salario de los trabajadores de las empresas públicas al mes; proponía nuevas modalidades de contratación por emprendimiento, licencia de maternidad/paternidad y enfermedades catastróficas; brindaba mejores condiciones para el desarrollo del teletrabajo y esta-

blecía una nueva forma de jubilación que incrementaba en 2% el aporte patronal de nuevos trabajadores y permitía su ahorro en fondos privados (El Telégrafo, 2019b).

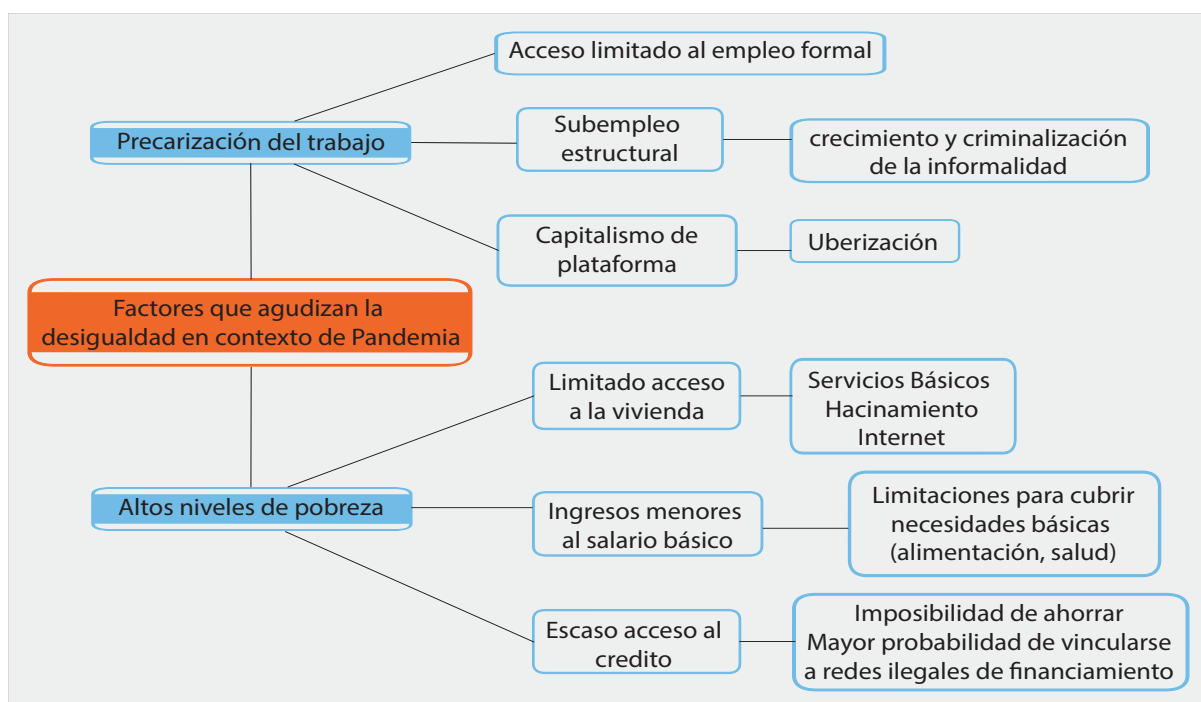
Aunque el resultado de las movilizaciones, el paro nacional y la negociación pública que llevó a cabo la CONAIE con el gabinete de Moreno fue la derogatoria del Decreto 883, parte de las reformas laborales se incluyeron posteriormente en la LOAH, en el contexto de la pandemia ocasionada por el COVID-19. El periodo que sucedió a la crisis política de octubre de 2019 estuvo caracterizado por la baja popularidad del gobierno, que sin embargo mantuvo boyante su política de ajuste y despidos en el sector público. Por ejemplo, en febrero de 2020 se comunicó el despido de un total de mil trabajadores de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones (CNT) entre 2017 y 2020; y se puso sobre la mesa las intenciones de privatización de dicha empresa, bajo la figura de la monetización de activos (El Universo, 2020a).

Al poco tiempo de este suceso, el 19 de marzo de 2020 se declaró el inicio del confinamiento por la pandemia del COVID-19 en Ecuador, abriendo un nuevo periodo político y social que tuvo repercusiones en el campo laboral y en la normativa del trabajo.

PANDEMIA, LEY HUMANITARIA Y FORTALECIMIENTO NEOLIBERAL

La pandemia de COVID-19 se desarrolla en un contexto marcado por la precarización de la vida, producto de la aplicación de políticas neoliberales recomendadas por organismos financieros internacionales, quienes han priorizado la acumulación y reproducción de capital, frente a la vida y el fortalecimiento de lo público. En cuanto a las reacciones gubernamentales frente al avance del virus pueden identificarse dos tendencias: la primera, un grupo de gobiernos que asumieron políticas de protección social para cuidar la vida de sus ciudadanos; y la segunda, formada por los que aprovecharon la crisis sanitaria para el recrudecimiento de las políticas de ajuste que han decantado en la ampliación de la desigualdad y la profundización de la pobreza (CEPAL, 2020, 2021).

Mientras las fortunas de las personas más ricas se incrementaron en un 24%, la pobreza en América Latina pasó de 30,5% en 2019 a 33,7% para 2020 y la pobreza extrema incrementó de 11,3% en 2019 al 12,5% en 2020, esto representa a 287 millones de personas (CEPAL, 2021). Hay que entender, sin embargo, que la desigualdad y la pobreza en América Latina son temas estructurales que ya eran graves y que la pandemia intensificó, como se sistematiza en la siguiente ilustración.

Ilustración 1. Elementos preexistentes que se agravan con la Pandemia del Covid-19Elaboración propia, 2021.⁵

El caso ecuatoriano no fue la excepción, pues el gobierno de Lenin Moreno demoró en tomar acciones concretas para limitar la expansión del COVID-19 y privilegió el pago de la deuda externa (Cajas & Pastór, 2020), aun cuando no había resuelto las necesidades urgentes de los primeros meses de cuarentena. Durante este tiempo, no impulsó un cambio de timón para preservar la salud integral y la situación social y económica de la población. Todo lo contrario, la reacción del gobierno se adaptó rápidamente al guion neoliberal, reduciendo los pocos recursos destinados para la política social, incluidos los de la gestión de la pandemia, pero priorizando el pago de la deuda externa y el desmantelamiento de la institucionalidad estatal (Hurtado & Velasco, 2020, p. 8) junto a la denuncia de varios casos de corrupción en hospitales públicos.

La tónica del manejo de la pandemia, por el gobierno ecuatoriano fue la improvisación y la incapacidad para el desarrollo de un plan de acción, expresadas en el desplazamiento de las responsabilidades hacia los gobiernos locales, por parte del poder ejecutivo, el cual venía con un desgaste sistemático de su imagen y acepta-

⁵ La expresión "subempleo estructural" ha sido utilizada por Carlos Larrea (2006) en su libro: "Hacia una historia ecológica del Ecuador. Propuestas para el debate", Ecociencia, UASB, Corporación Editora Nacional, Quito. Este fenómeno es parte de la historia contemporánea de la dinámica laboral ecuatoriana, y hace referencia al bajo nivel de incorporación formal de la fuerza de trabajo en el aparato productivo, lo que desencadena el fortalecimiento de la informalidad e incrementa el ejército industrial de reserva.

ción, la cual se ubicó en octubre de 2020 en el 7,3% (GK, 2021) ⁶. El gobierno central empleó la doctrina del shock⁷, aprovechando el estado de excepción, el encierro, la vulnerabilidad y el miedo al contagio, para aplicar medidas que faciliten la profundización del neoliberalismo y garanticen la precarización del trabajo y la vida de la mayoría de la población.

La *Ley Orgánica de Apoyo humanitario* (LOAH), se aprobó el 15 de mayo de 2020 (su primera versión) en una sesión donde estuvieron presentes 137 asambleístas, de los cuales 74 votaron a favor; 59 en contra y se registraron cuatro abstenciones⁸; la versión definitiva con el veto presidencial se aprobó el 19 de junio con 133 asambleístas presentes, de los cuales 116 votaron a favor, dos en contra, uno en blanco y 14 abstenciones (cuatro asambleístas estuvieron ausentes), y fue publicada en el Registro Oficial el 22 de junio de 2020⁹. Esta ley sintetizó la visión del gobierno sobre la emergencia sanitaria, sin tomar en cuenta la oposición de varias organizaciones sociales, y dejó de lado la contribución de empleados y empresarios para la construcción de un fondo solidario para paliar la crisis. Para el gobierno de Moreno, esta ley trataba de concentrar la acción en cinco ejes:

1) generar mecanismos de contribución solidaria; 2) medidas solidarias y de bienestar para personas en situación de vulnerabilidad; 3) crear una cuenta especial de asistencia humanitaria para la generación proyectos para enfrentar problemas económicos-sociales derivados de la crisis (la cual quedó fuera en la versión final de la

6 "El declive de la aceptación de Moreno se terminó de desplomar cuando se destaparon los casos de corrupción de los hospitales durante la pandemia, uno de los más sonados fue el caso de la compra de fundas de cadáveres en el Hospital del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) de Los Ceibos, en Guayaquil. Allí se compró cada bolsa antifluidos a 148 dólares cuando en el mercado costaba alrededor de 12 dólares. Según Cedatos para octubre de 2020 la aceptación del exmandatario era del 7,3%" (GK, 2021).

7 "El estado de shock se determina por el nivel de afectación que logra un suceso en la población. Este puede devenir de un fenómeno natural, una crisis política, una guerra o una crisis económica. Las distintas crisis generan un impacto psicológico que deja vulnerable a la población. Para los neoliberales, ese es el momento en que puede aplicar cualquier medida económica"(Klein, 2007; Quevedo Ramírez, 2016, p. 28).

8 "La aprobación del proyecto de Ley de Apoyo Humanitario calificado como urgente de materia económica aglutinó los votos de Alianza PAIS-Aliados (AP), Creando Oportunidades (CREO), un sector de las bancadas de Integración Nacional (BIN) y de Acción Democrática Independiente (BADI); dividió a los cuatro integrantes del sector Sociedad Unida Más Acción (SUMA), así como el voto de los independientes. En el voto en contra volvieron a coincidir el Partido Socialcristiano (PSC) y la Revolución Ciudadana (RC). A ellos se sumó el movimiento Pachakutik y otro sector del BIN, BADI y un voto de SUMA" (El Universo, 2020d). Hay que añadir que el legislador de PK Eddy Peñafiel voto a favor del proyecto de Ley, siendo expulsado del partido después de esta acción.

9 "Otros asambleístas, como Jimmy Candell del Movimiento Peninsular Creyendo en Nuestra Gente, criticaron que no se incluyeran algunas de las observaciones a la propuesta del gobierno. La prohibición de despidos, los incentivos al comercio, aportes se la banca privada, la eliminación de las pensiones vitalicias, entre otros, no se incorporaron en la ley. Reclamaron, también, que no se incluyan beneficios para los sectores de turismo, transporte y artesanal. A pesar de las críticas, la asambleísta Brenda Flor Gil, de Alianza País, dijo que el texto que envió el Ejecutivo en abril mejoró en un 70% con las observaciones de los asambleístas" (GK, 2020a).

ley); 4) generar reformas que permitan “sostener” el empleo sin afectar a derechos; 5) construcción de un régimen temporal para acuerdos entre acreedores y deudores (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2020). Para los intereses de este trabajo, nos concentramos en el Capítulo IV de la ley que hace referencia a las “Medidas para apoyar la sostenibilidad del empleo” y que se contemplan desde el artículo 18 al 28.

El Art. 18, por ejemplo plantea que se podrá modificar “de común acuerdo entre trabajadores y empleadores las condiciones de la relación laboral” para lo cual “la empresa tiene la obligación de presentar la realidad financiera de la empresa y la necesidad de suscribirlos, para que los trabajadores puedan tomar una decisión informada” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2020, pp. 21-22). Este artículo, desplaza la regulación estatal sobre la relación de trabajo, por un acuerdo entre trabajador y empleador. Aunque esta figura no lo debe, la relación entre trabajadores y empleadores es una relación asimétrica de poder, pues el trabajador depende del empleador para mantener sus medios de subsistencia, por lo tanto, no hay una relación entre iguales.

Para complementar lo anterior, el Art. 19 señala las sanciones para quienes incumplan los acuerdos, mientras que el Art. 20 plantea las condiciones mínimas para la validez de estos acuerdos, en este artículo llama la atención el numeral 3, que plantea que si el acuerdo dentro de una empresa es aprobado por una mayoría de trabajadores “estos serán obligatorios incluso para aquellos trabajadores y empleadores que no los suscriban y oponibles a terceros” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2020, v. 20), mientras que el numeral 5 señala que si estos acuerdos son imprescindibles para la continuidad de la empresa y en casos de no alcanzarlos “el empleador podrá iniciar de inmediato el proceso de liquidación” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2020, v. 20)

El sentido de estos artículos remite a la “subsistencia de las empresas” que legitima una práctica laboral que enfrenta el interés de empresarios por la acumulación y reproducción de sus ganancias, frente al interés de sobrevivencia de la clase trabajadora en el marco de un contexto donde “tener empleo es mejor a no tenerlo”. Mientras que el Art. 21 define al Ministerio del Trabajo como el mediador de los conflictos que puedan suscitarse entre las partes que suscriben el acuerdo.

El Art. 22 establece en cambio el denominado “contrato especial emergente”, el cual “es aquel contrato de trabajo por tiempo definido que se celebra para nuevas inversiones o líneas de negocio, ampliaciones o extensiones”. Esta modalidad

“podrá ser aplicada también para empresas que atraviesen dificultades económicas y por lo cual requieran la contratación urgente de personal para incrementar la producción y cumplir obligaciones pendientes” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2020, v. 22). Estos contratos podrían contemplar un plazo máximo de dos años y ser renovados por un periodo de tiempo similar, solo por una ocasión adicional. En cuanto a la jornada laboral esta podría ser de 20 o 40 horas y, la remuneración y beneficios de ley serían proporcionales a la jornada laboral.

Este artículo brinda un marco legal para la normalización de la inestabilidad laboral, al abrir la posibilidad para desarrollar contratos por periodos determinados, que, aunque son de mediano plazo no generan expectativas de estabilidad laboral a largo plazo. Esto puede provocar en las y los trabajadores incertidumbre sobre el periodo posterior a la finalización del contrato, u orillarles a buscar otras alternativas para complementar sus ingresos, lo que en última instancia propicia la imposibilidad del ahorro, crédito y consumo, limitando además el disfrute de su tiempo libre ya que la mayor parte de su “tiempo” estará dedicado a actividades productivas formales o informales.

El Art. 23 se titula “De la reducción emergente de la jornada de trabajo” y posibilita la reducción de la jornada de trabajo por eventos de fuerza mayor o caso fortuito debidamente justificado¹⁰. De acuerdo con este artículo, el empleador podrá solicitar a la autoridad competente que le autorice a reducir la jornada laboral, debiendo la remuneración y el aporte a la seguridad social pagarse con base en la jornada reducida [...] esta reducción podrá aplicarse hasta por dos (2) años y renovables por el mismo periodo por una sola vez” (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2020, v. 23).

Cuando los trabajadores y trabajadoras se acogen a esta media no podrán ser despedidos y en caso de darse, los dividendos se calcularán con base en el salario

¹⁰ “En el ámbito laboral, Moreno plantea que se dé un acuerdo entre los trabajadores y el empleador para modificar las condiciones económicas de la relación laboral y que este no afecte el “salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas”. El proyecto de ley aprobado por la Asamblea menciona lo mismo sobre el acuerdo bilateral y directo entre el trabajador y el empleador, pero no incluye una propuesta sobre el salario básico. Si no se cumple el acuerdo, el veto parcial advierte que “cualquiera de las partes será sancionada con lo dispuesto en el Código de Trabajo. La reducción emergente de la jornada de trabajo, es otro de los temas modificados en el veto parcial. La ley dice que, por eventos de fuerza mayor, o caso fortuito debidamente justificados, el empleador podrá reducir la jornada laboral, hasta un máximo del 50%. El documento enviado por el presidente Moreno añade que el sueldo del trabajador será proporcional a las horas trabajadas, añade. Además, el salario no será menor al 55% fijado antes de la reducción de la jornada laboral” («Sin contribuciones solidarias, la Asamblea aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario», 2020).

básico unificado. Si bien el artículo contempla garantías para las y los trabajadores cuya jornada haya sido reducida, el punto principal de la discusión está en la reducción de la jornada de trabajo y por tanto de la remuneración (cuyo efecto colateral es la reducción de aportes al IESS). Además, esto tiene un efecto directo en la calidad de vida de las familias que dependen de esa remuneración, y también, garantiza por un periodo de cuatro años la precarización del trabajo.

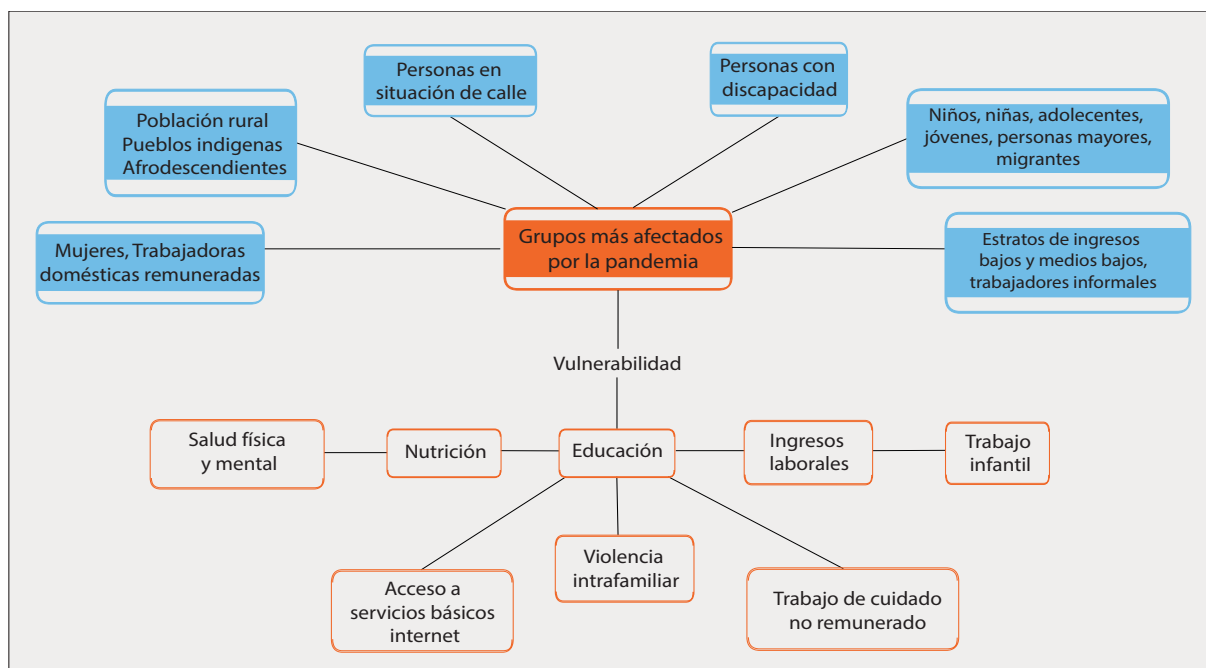
El Art. 24 hace referencia al ejercicio del derecho a vacaciones, da la potestad a los empleadores para que notifiquen al trabajador el tiempo para tomarlas o devengarlas. Mientras que del Art. 25 al 28 se detalla la aplicación del llamado “seguro de desempleo”, el cual está destinado para personas que hayan perdido el empleo en el periodo de pandemia, siempre y cuando posean dos años de aportaciones, las últimas seis de las cuales deben haberse realizado de manera consecutiva. Esto quiere decir, que, al no contar con una afiliación previa y con pagos consecutivos no se podría acceder a este seguro.

Los artículos de esta ley se han convertido desde mediados de 2020 en un mecanismo de regulación paralelo al Código de Trabajo, a la Constitución de la República y a los tratados internacionales. A manera de hipótesis, se plantea que esta ley garantizó y legalizó la precarización laboral, dio herramientas jurídicas a varias empresas para despedir trabajadores sin indemnización, e incluso desplazó la responsabilidad de la regulación estatal del trabajo hacia la negociación entre las partes, cuya relación de poder es claramente desigual. Esto se sostiene mediante el análisis de informes internacionales, artículos producidos por varios académicos y académicas, además de los datos publicados hasta el momento por el Instituto de Estadísticas y Censos (INEC) y el Ministerio de Trabajo en el siguiente acápite.

EFFECTOS DE LA LEY HUMANITARIA EN EL MERCADO DE TRABAJO

Una de las principales preocupaciones derivadas de la pandemia ha sido la situación de la economía y su contracción, debido a la paralización de gran parte de las actividades productivas por aproximadamente seis meses. En ese contexto, la dimensión del trabajo se ha convertido en uno de los tópicos centrales en las discusiones que giran alrededor de la pandemia y sus efectos, los cuales han sido diferenciados en función de la clase social a la que se pertenezca, el género y también el factor racial. La CEPAL ha logrado identificar varios grupos sociales que muestran una tendencia a perder ciertos niveles de calidad de vida o a profundizar su precarización, tal como se muestra en la ilustración 2.

Ilustración 2. Grupos sociales con mayor vulnerabilidad en el contexto de pandemia



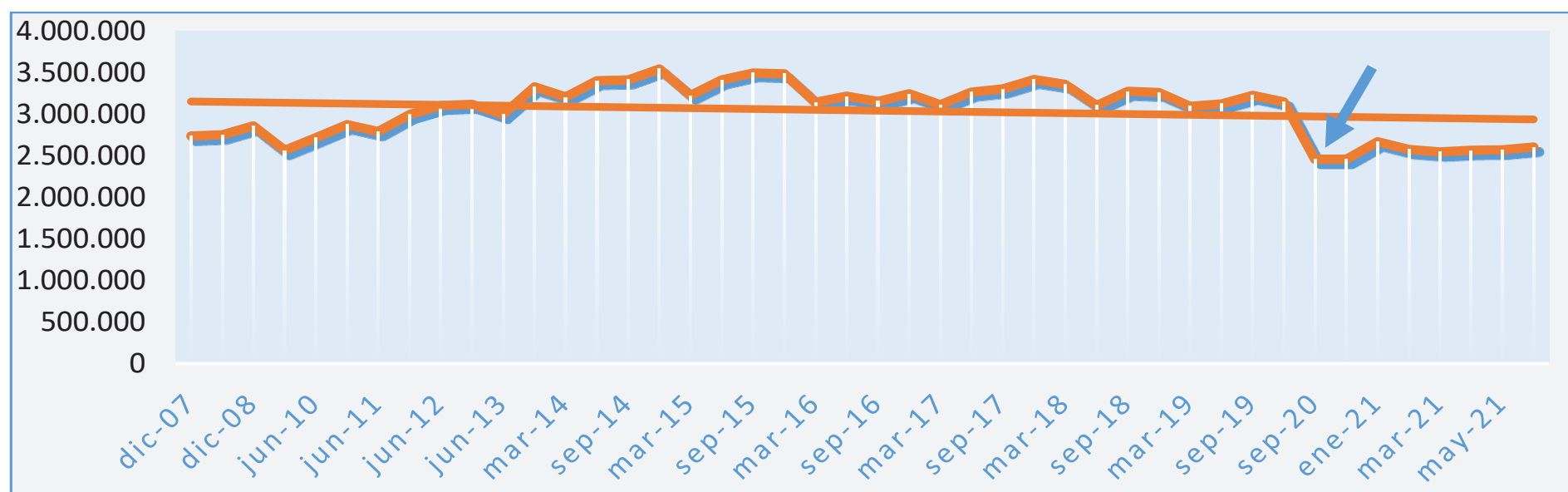
Fuente: CEPAL, 2020; Elaboración propia, 2021.

Como se puede observar, las decisiones de los gobiernos debieron tomar en cuenta las múltiples vulnerabilidades de estos grupos sociales, ya que no solo se vio y se ve afectada la dimensión económica de sus vidas, sino también su dimensión familiar, psicológica o educativa. Esto se observa en el incremento de la violencia intrafamiliar, la intensificación del trabajo de reproducción social en el caso de las mujeres debido a la doble carga de trabajar y cuidar, a más de la vulneración del derecho a la educación de cientos de jóvenes, niños y niñas que no contaron con el acceso a recursos tecnológicos o a internet para continuar sus procesos de formación.

El Ecuador ya arrastraba una profunda crisis económica y política, a la que se le sumó la crisis sanitaria. A diciembre de 2019 la pobreza por ingresos se ubicó en 25%; mientras la pobreza por NBI se ubicaba en 34% para ese periodo. Para diciembre de 2020 según datos del INEC, ya en el contexto de pandemia, la pobreza por ingresos llegó al 32,4%; y la pobreza por Necesidades Básicas Insatisfechas (NBI) se ubicó en el 32,6%.

Como muestran los datos, el panorama ya era complicado para los sectores de trabajadores y uno de los efectos principales de la pandemia está relacionado con la agudización de la pobreza por ingresos, lo que podría ser una consecuencia directa del deterioro del mundo del trabajo provocado por la pandemia. A lo anterior, habría que sumar, la aplicación de la "Ley Orgánica de Apoyo Humanitario" (LOAH) como se puede observar en la Ilustración 3.

Ilustración 3. Personas con empleo adecuado / pleno periodo dic-2007 jun-2021



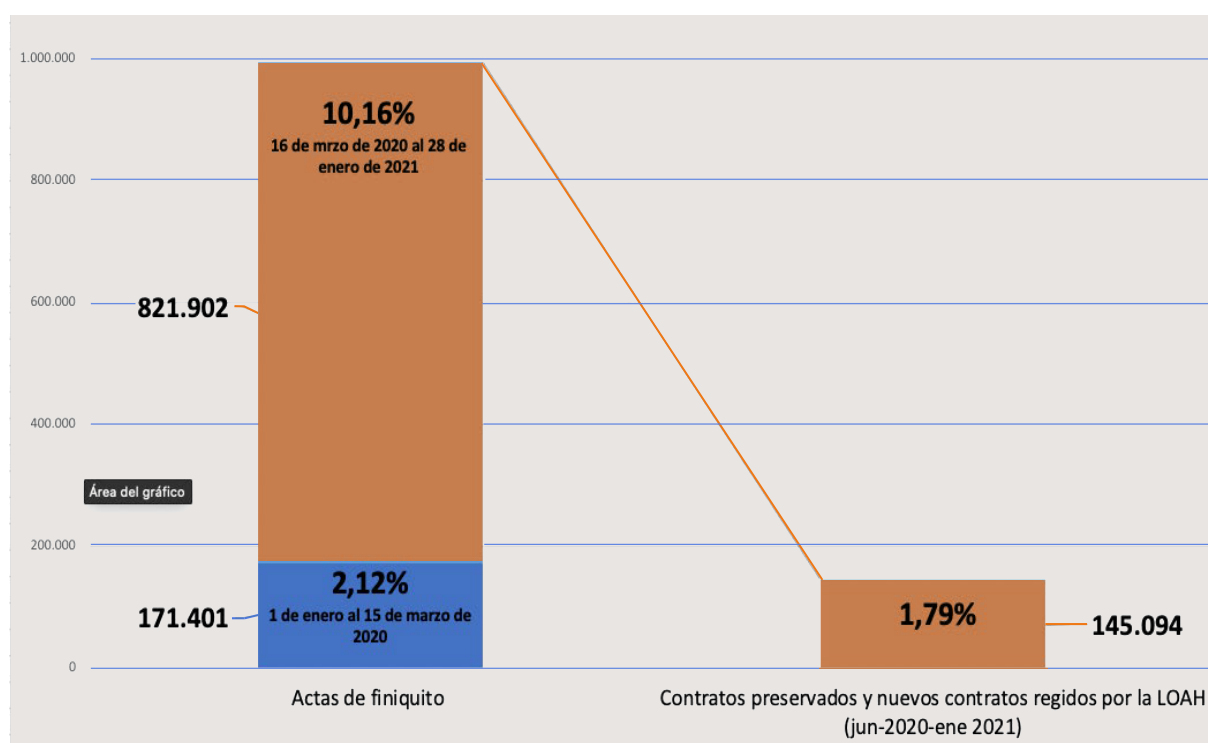
Fuente: INEC, junio 2021; Elaboración: Diego Carrión, 2021.

Según las estimaciones del Observatorio del Trabajo y el Pensamiento Crítico-UCE (OTyPC) (Carrión, 2021), entre septiembre de 2019 y septiembre de 2020 el empleo adecuado cayó en un 24%, esta cifra significa que 769 214 personas perdieron el empleo en medio de la pandemia. En ese marco, el impacto de la LOAH en la preservación del empleo pleno fue mínimo y más bien garantizó modalidades de precarización y deterioro de las condiciones del empleo pleno, como se puede observar en la ilustración 3.

La LOAH preservó bajo nuevas condiciones laborales 67 933 contratos 77 161 nuevos contratos (145.094) contratos, lo que significa un 1,79% de la PEA, porcentaje que muestra el bajo impacto de la LOAH, si lo comparamos en el mismo periodo con el porcentaje de actas de finiquito que es mayor al 10% de la PEA (821 092).

Es decir, la LOAH no se convirtió en una política pública eficiente para el cuidado del empleo, más bien garantizó la precarización del trabajo, ya que quienes preservaron el empleo en varios casos, tuvieron que renunciar, ya sea a la estabilidad laboral, a su jornada de trabajo completa o tuvieron que aceptar la reducción de su remuneración.

Ilustración 4. Actas de finiquito, contratos preservados y nuevos contratos regidos por la LOAH jun 2020-2021 en relación con la PEA

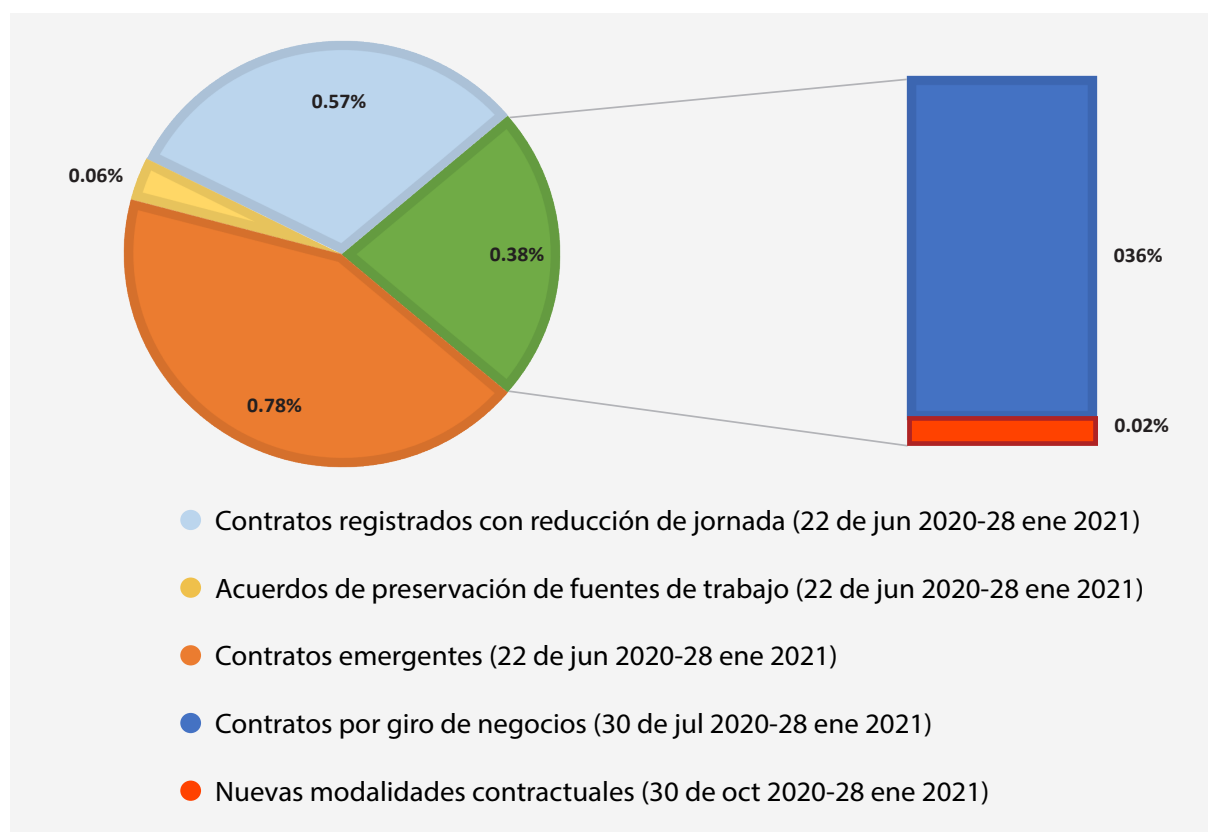


Fuente: Ministerio de Trabajo 2021; Elaboración propia, 2021.

El problema que se desprende de esto es la naturalización de la precarización en las relaciones laborales formales en particular y en el mercado de trabajo en general.

En la ilustración 5 se aprecia las redefiniciones contractuales y las nuevas formas de contratación establecidas en la LOAH.

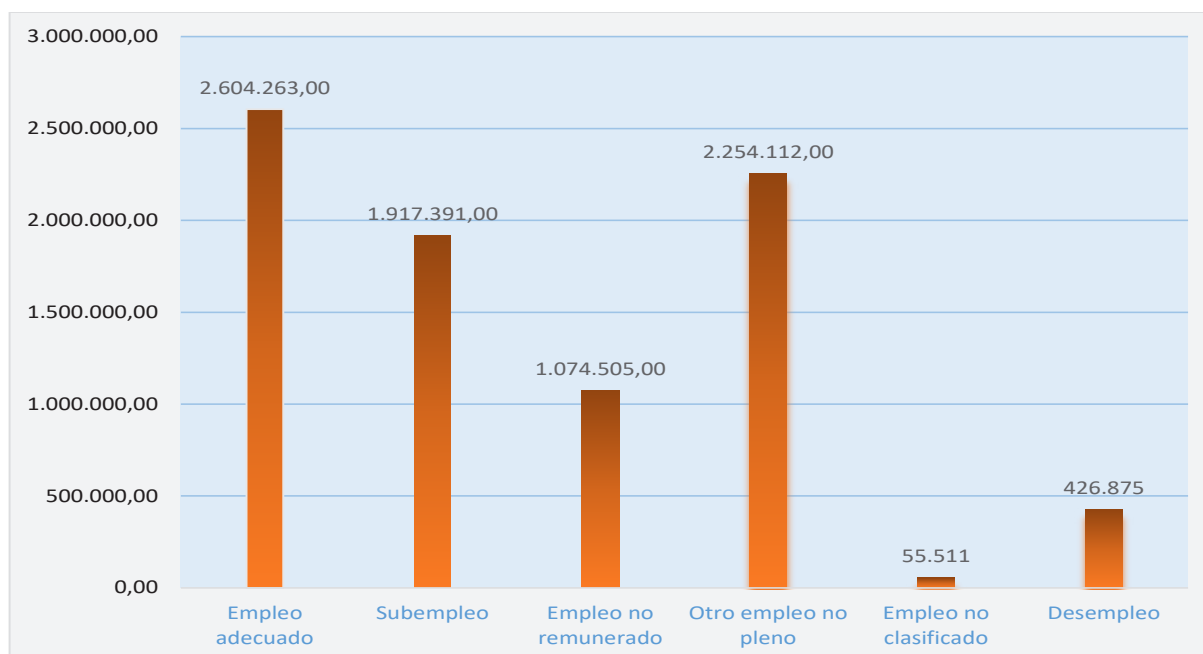
Ilustración 5. Contratos redefinidos y nuevos contratos regidos por la LOAH jun 2020-ene 2021



Fuente: Ministerio de Trabajo 2021; Elaboración propia, 2021.

La ilustración llama la atención sobre el número de contratos generados y regidos por la LOAH entre junio de 2020 y enero de 2021. Es importante observar que un 0,78% de contratos se registraron bajo la modalidad de reducción de la jornada de trabajo y el 0,06 como acuerdo entre partes, es decir, son el sector que teniendo empleo pleno negoció bajo las condiciones impuestas en la LOAH para preservar su trabajo. Es importante señalar que lo anterior se inserta en una dinámica histórica de deterioro del mercado de trabajo, pues como se muestra en la ilustración 4, más de cinco millones de la PEA se encuentran en la precarización o en condiciones de trabajo no adecuadas, ya sea en el subempleo, el empleo no pleno o el empleo no remunerado. Situación que se recrudeció con la pandemia, dadas las garantías que prestó el gobierno de Lenin Moreno para asegurar a los grupos empresariales la seguridad jurídica para sus inversiones y la acumulación de capital, haciendo más evidente la captura del Estado por las élites (OXFAM, 2021) y sus grupos de interés.

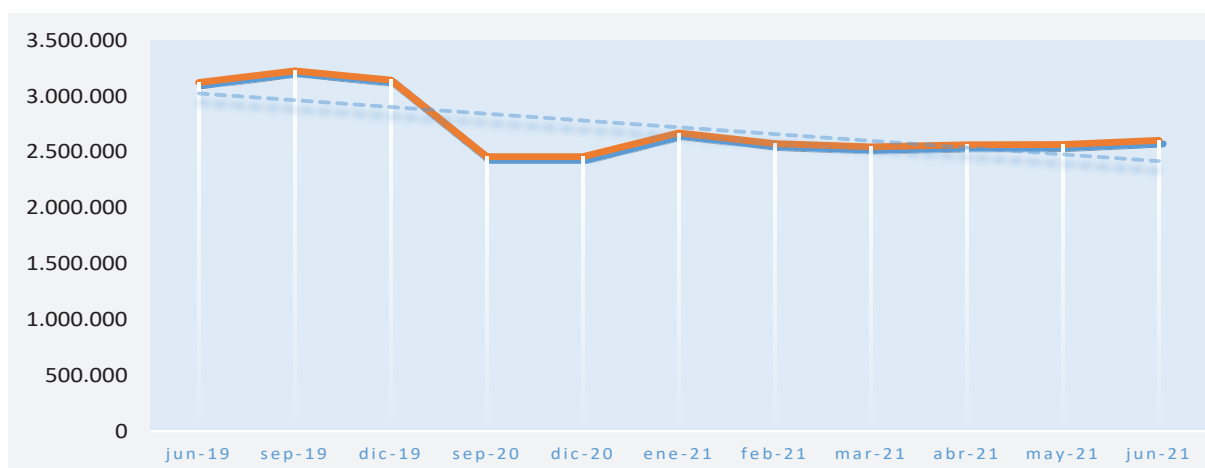
Ilustración 6. Composición de la dinámica laboral a jun-2021



Fuente: INEC, junio 2021; Elaboración: Diego Carrión, 2021.

Como consecuencia de lo anterior, el segmento del empleo adecuado muestra una tendencia a la reducción, en este caso, de los más de ocho millones de personas que componen la PEA, solo 2 604 263 acceden a un empleo pleno, es decir, con estabilidad laboral, acceso a derechos y seguridad social, como muestra la Ilustración 7.

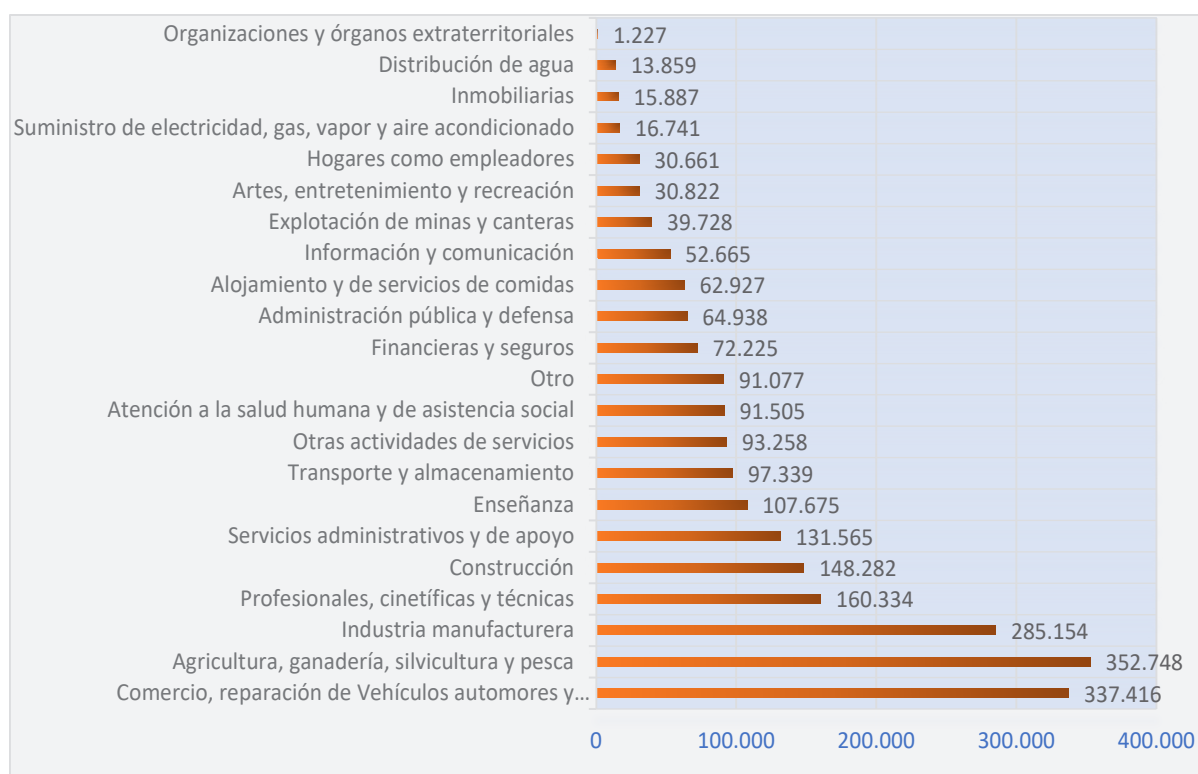
Ilustración 7. Personas con Empleo Adecuado/Pleno periodo jun-19 a jun-21



Fuente: INEC, junio 2021; Elaboración: Diego Carrión, 2021.

Con esta ilustración, se puede observar, además, que el deterioro de la calidad del empleo es sistemático desde 2019. En este sentido, las actividades productivas que generan mayor empleo adecuado se detallan en la Ilustración 8:

Ilustración 8. Contratos vigentes para jun-21

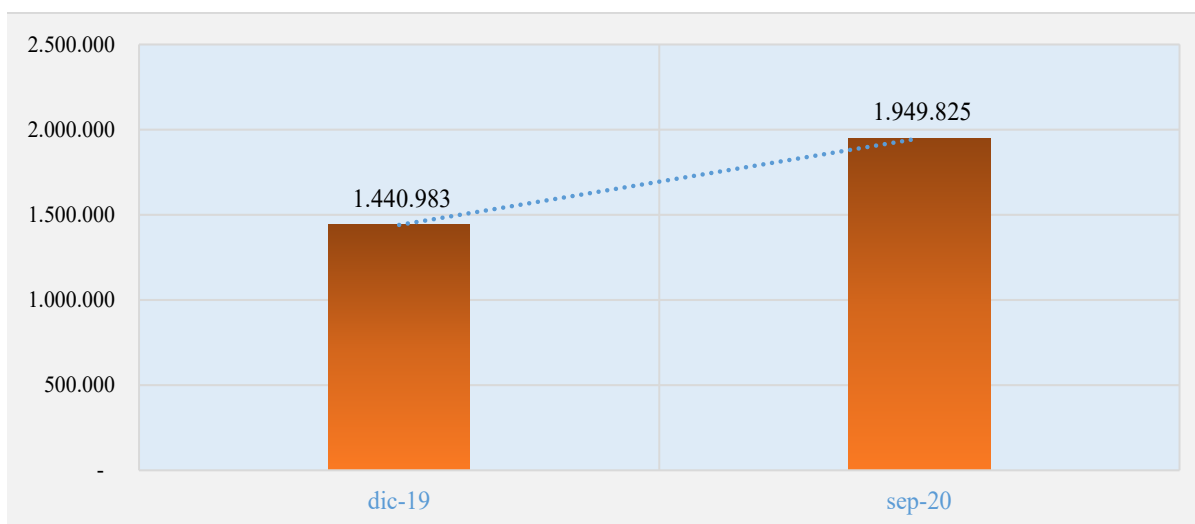


Fuente: INEC, junio 2021; Elaboración propia, 2021.

Las actividades económicas que generan mayor número de contratos son las actividades agrarias, la reparación de vehículos y la industria manufacturera. La mayor dependencia del sector comercial, de servicios y agrícola deja ver al mismo tiempo un aparato productivo-industrial con limitaciones para absorber una gran cantidad de mano de obra (factor que en primer momento podría explicar la gran cantidad de gente que es parte del ejército industrial de reserva).

Como resultado de la menor absorción de la mano de obra, se incrementa la población desempleada, que cae en la categoría de empleo no pleno/no adecuado y del subempleo, que ha sido una constante histórica en el mercado laboral ecuatoriano. Esta situación también se agravó por la pandemia y la aplicación discrecional de la LOAH, como indica la Ilustración 9.

Ilustración 9. Personas subempleadas. Período dic-19 a sep-20



Fuente: INEC, junio 2021; Elaboración: Diego Carrión, 2021.

Como se puede observar en el gráfico, el subempleo tiene un incremento significativo entre diciembre de 2019 a septiembre de 2020, lo que es efecto de la pandemia y la ausencia de una política laboral por parte del gobierno para el cuidado del empleo pleno. La pérdida del empleo empuja a las y los desempleados a buscar nuevas alternativas para generar ingresos en la informalidad. A esto se debe sumar cerca de 1 074 505 que entran en la clasificación del empleo no remunerado, de ese número la mayoría (704 513) son mujeres y el resto (369 992) hombres.

Las actividades no remuneradas en su mayoría son realizadas por mujeres, ya que están relacionadas con las actividades reproductivas en tres niveles: la reproducción biológica relacionada con la gestación; la reproducción cotidiana que tiene que ver con el cuidado y supervivencia de la familia; y la reproducción social, la cual tiene como objetivo la sociabilidad e interiorización de las normas sociales (Jelin, 2016, pp. 46-47). En este sentido, cuando se hace referencia a la reproducción social esta:

Implica hablar de una reproducción material, física, de la fuerza de trabajo porque, como es evidente, si nuestros cuerpos no están vivos y no están saludables, no hay reproducción social. Pero la reproducción social también incluye otras actividades destinadas a dar forma, a moldear a las personas [...] Esto no nos surge naturalmente. Debemos ser disciplinadas, debemos ser formateadas para aguantar estar sentadas tres horas en una clase... ¡e incluso disfrutarlo! O estar sentadas durante horas en una computadora o en un puesto de trabajo en una fábrica y, aunque no lo disfrutemos, ser capaces de hacerlo. Entonces, la reproducción social también tiene que ver con la socialización. En otras palabras, la reproducción de actitudes, predisposiciones, habilidades, calificaciones; en cierto sentido es la reproducción de la subjetividad e incluso la internalización de las formas de la disciplina (Arruzza & Battacharya, 2020, p. 39).

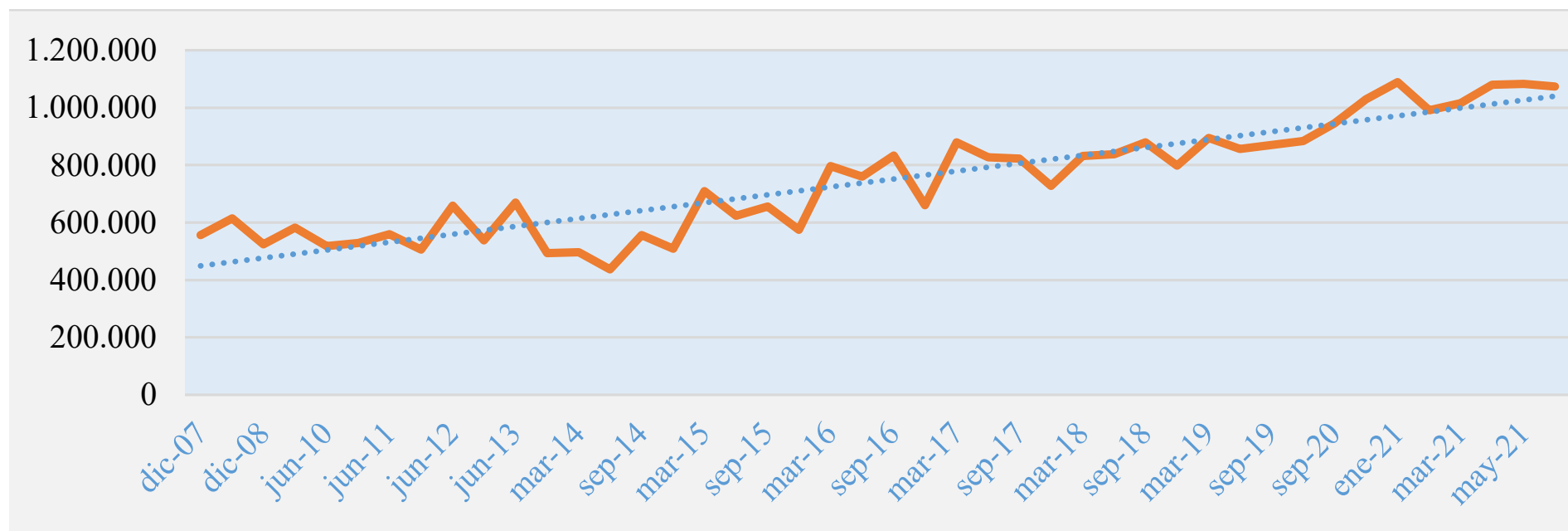
Es decir, el trabajo reproductivo es central para garantizar tanto el bienestar de la familia como la reproducción biológica de la fuerza de trabajo, que permiten el desarrollo de las actividades productivas a mayor escala; pero al mismo tiempo, las actividades de reproducción tienen nula o poca remuneración y reconocimiento social. Con ello se puede señalar, que la pandemia tuvo consecuencias negativas en relación con las condiciones de trabajo para las mujeres, pues se redujo la participación de estas en el mercado de trabajo, acentuando los roles de género en torno al incremento del trabajo de cuidado no remunerado.

Las profesiones feminizadas relacionadas con los cuidados, el trabajo remunerado del hogar (empleadas domésticas), la atención a personas mayores y enfermas, la educación de niños y niñas también han tenido condiciones de desventaja en medio de la crisis sanitaria. Por ejemplo, las trabajadoras remuneradas del hogar “sufrieron un desempleo de cerca del 80%” durante el periodo de confinamiento (El Comercio, 2021a). Por su parte, las profesionales de la salud como enfermeras, auxiliares y doctoras tuvieron un riesgo mayor de contagio al formar parte de la primera línea de atención a pacientes contagiados por el COVID-19 (Consejo Nacional para la Igualdad de Género – CNIG, 2020).

En el área de la educación de niñas, niños y adolescentes, la participación de mujeres también es mayoritaria. En estas condiciones, las profesoras han tenido conflictos para equilibrar el teletrabajo con el cuidado, mientras asumen también la educación remota de sus hijos e hijas (El Comercio, 2021b). En este sentido, las mujeres que participan en el mercado laboral, o que trabajan de manera informal no han dejado de realizar labores de cuidado no remuneradas, sino que han visto dobladas y triplicadas sus jornadas al hacerse cargo del teletrabajo, de la educación remota de sus hijos e hijas y de las labores domésticas.

El INEC ha indicado que “la brecha de género en el desempleo se duplicó”, mientras la oferta laboral para las mujeres, especialmente jóvenes, disminuyó. Si bien el empleo adecuado se redujo en general a causa de la pandemia, se ha cuantificado una diferencia de 10% entre mujeres y varones (El Comercio, 2021a). Además, se ha observado un incremento del trabajo no remunerado del hogar por parte de las mujeres, a la par de una disminución de la participación de los hombres en el mismo, como se observa en la Ilustración 10, donde más de un millón de personas estarían en estas condiciones, de ellas la mayoría son mujeres.

Ilustración 10. Empleo no remunerado. Periodo dic-2007 a jun-2021



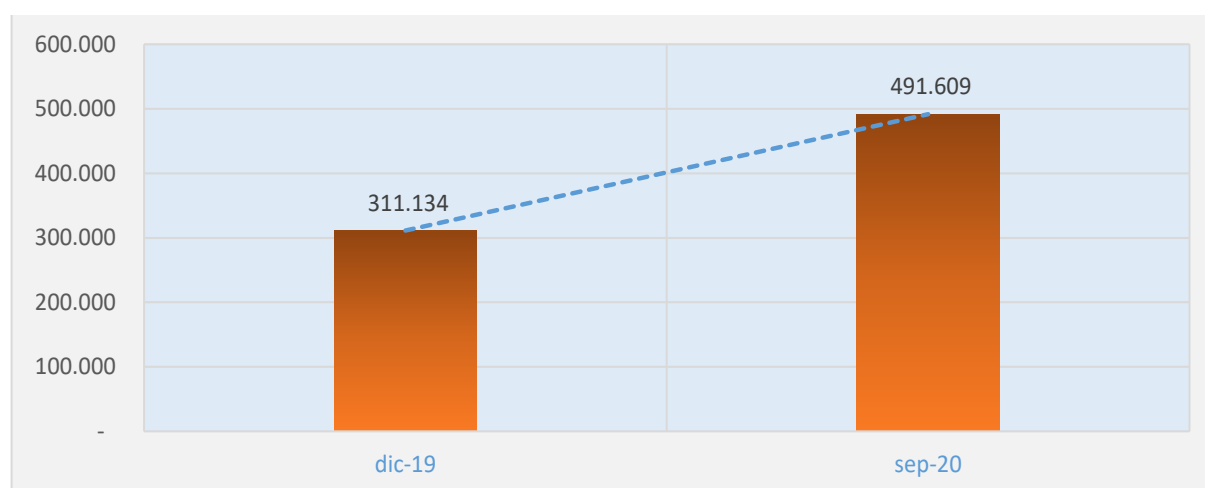
Fuente: INEC, junio 2021; Elaboración: Diego Carrión, 2021.

Es fundamental conectar esta cifra con el aumento del desempleo de las mujeres y la reducción de las alternativas para gestionar el cuidado y la educación virtual de niños, niñas y adolescentes en el contexto de pandemia. En ese sentido, vale preguntarse por la cantidad de trabajadoras no remuneradas del hogar que desean emplearse y que no pueden hacerlo por las limitaciones del mercado de trabajo, así como por las condiciones adversas producidas por la pandemia. Además, posicionar este indicador es central, ya que representa a la fuerza de trabajo de las mujeres, niños, niñas y adolescentes que se dedican ya sea a tareas de cuidado o al apoyo de unidades productivas de carácter familiar y también se toma en cuenta la dinámica del trabajo en el campo, donde el empleo pleno es mínimo y se impone una lógica que combina trabajo no adecuado con trabajo no remunerado, como lo muestran los testimonios de dos trabajadores rurales de la provincia de Tungurahua:

Ese es el caso de Carlos Tennisaca, de 33 años, quien trabaja a diario en los terrenos de los vecinos o amigos que ya lo conocen. Él y su familia, incluyendo sus hijos de 13 y 10 años, salen desde tempranas horas de la mañana a buscar el sustento, sin embargo, hay días en que lamentablemente no pueden conseguir nada. “Tengo trabajo por lo menos para sobrevivir”, comenta como dándose aliento, al tiempo de asegurar que como jornalero gana de 10 a 12 dólares diarios, ya sea en jornada completa de 08:00 a 17:00 o a su vez en jornada única de 08:00 a 16:00. Otro caso es el de María Pujos, quien es madre soltera y también trabaja a diario en la agricultura. Ella explicó que solo puede trabajar tres días a la semana ganando 12 dólares diarios, pues los otros días trabaja en terrenos de familiares “dando la mano para que luego ellos me la den a mí, en esos días no se gana nada”, comentó. Esto representa que semanalmente, trabajando cinco días, en promedio un jornalero gana alrededor de 60 dólares, lo que implica que su salario mensual no sobrepasaría los 240 dólares, ni siquiera un salario básico unificado del trabajador general (El 78.8% del empleo rural es no adecuado, 2021).

Otro de los indicadores donde podemos observar los efectos de la pandemia del COVID-19 es en el de la evolución del desempleo, como podemos observar en la Ilustración 11, este se incrementó de manera significativa si tomamos como referencia el mes de diciembre de 2019 y lo comparamos hasta septiembre de 2020, momento en que varias restricciones de movilidad y trabajo aún se mantenían.

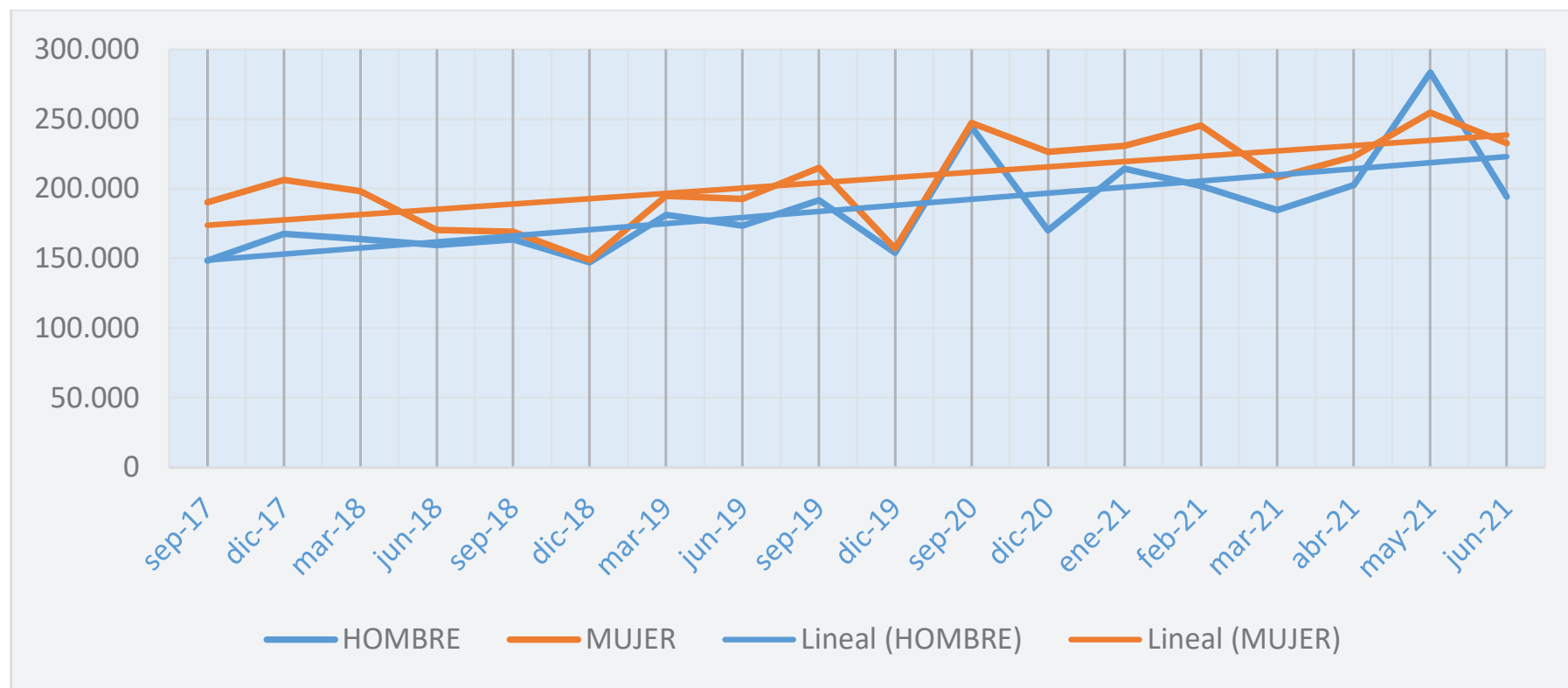
Ilustración 11. Población desempleada entre diciembre 2019-septiembre 2020



Fuente: INEC, junio 2021; Elaboración: Diego Carrión, 2021.

Para el período señalado el desempleo pasó del 4% al 6%, debido en especial al cierre y paralización de fábricas, talleres, centros comerciales. Y en el sector público como efecto de lo que denominaron optimización de recursos. Uno de los datos centrales en relación con el desempleo, se produce cuando desagregamos el indicador de población desempleada por género, ya que como lo muestra la Ilustración 12, este recae con mayor fuerza sobre las mujeres.

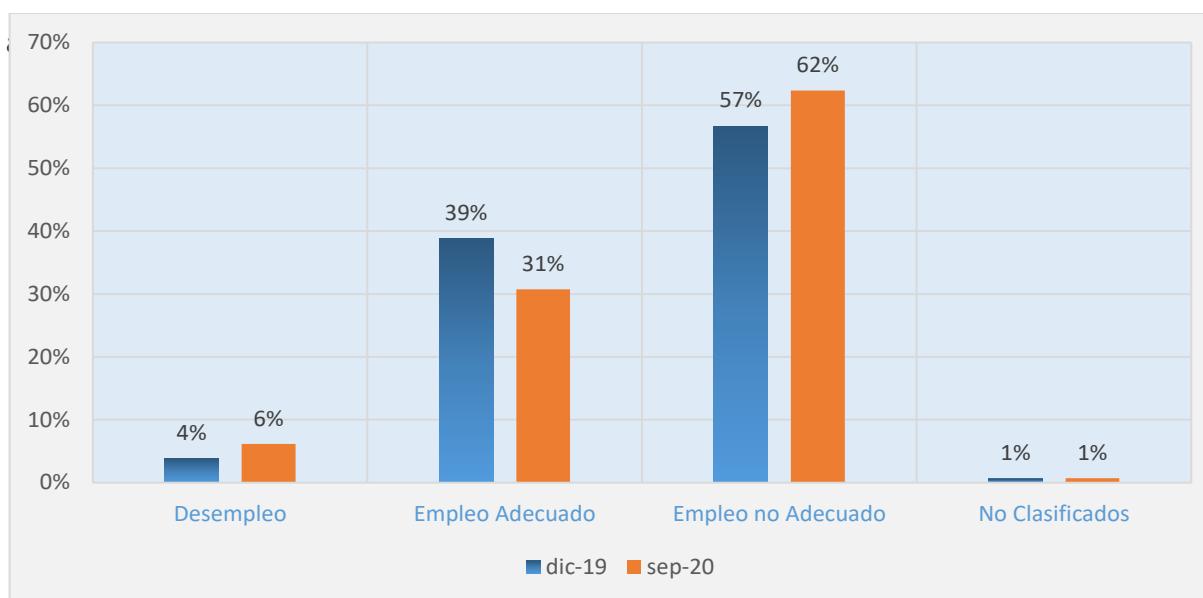
Como se puede constatar, el desempleo en el caso de las mujeres es más significativo, además que se observa un incremento sostenido del mismo desde 2017 hasta el 2021, lo cual se podría explicar por la vulnerabilidad estructural que recae sobre este segmento de la población y las mayores dificultades para acceder al empleo formal. Sin embargo, para entender las particularidades y la dinámica en el mundo del trabajo relacionado con las mujeres, habría que desarrollar una investigación específica sobre el tema que sume a los trabajos ya realizados (CIM - OEA, 2020; Consejo Nacional para la Igualdad de Género - CNIG, 2020; Hidalgo & Salazar, 2020; Santillana et al., 2021).

Ilustración 12. Población desempleada por género sep-2017 a jun-2021

Fuente: INEC, junio 2021; Elaboración: Diego Carrión, 2021.

Con estos antecedentes se puede observar a continuación los impactos de la pandemia y de la LOAH en la composición de la PEA, con corte a septiembre de 2020. Los resultados mostrados en la ilustración son alarmantes, ya que el desempleo se incrementó en dos puntos, mientras que el empleo adecuado se redujo en ocho y el empleo no adecuado subió cinco puntos. Con ello se puede concluir que el impacto sobre el empleo tanto de la pandemia como de la aplicación de la LOAH fue devastador, en especial para los sectores de la clase trabajadora, empleados públicos, mujeres, trabajadores informales y migrantes, sectores que en muchos de los casos han sido excluidos históricamente debido a factores raciales, de clase o de género, o en el caso de los servidores públicos siendo los receptores de la retórica neoliberal de la optimización del Estado.

Ilustración 13. Peso porcentual y variación de los componentes de la PEA por condición de



Fuente: INEC, junio 2021; Elaboración: Diego Carrión, 2021.

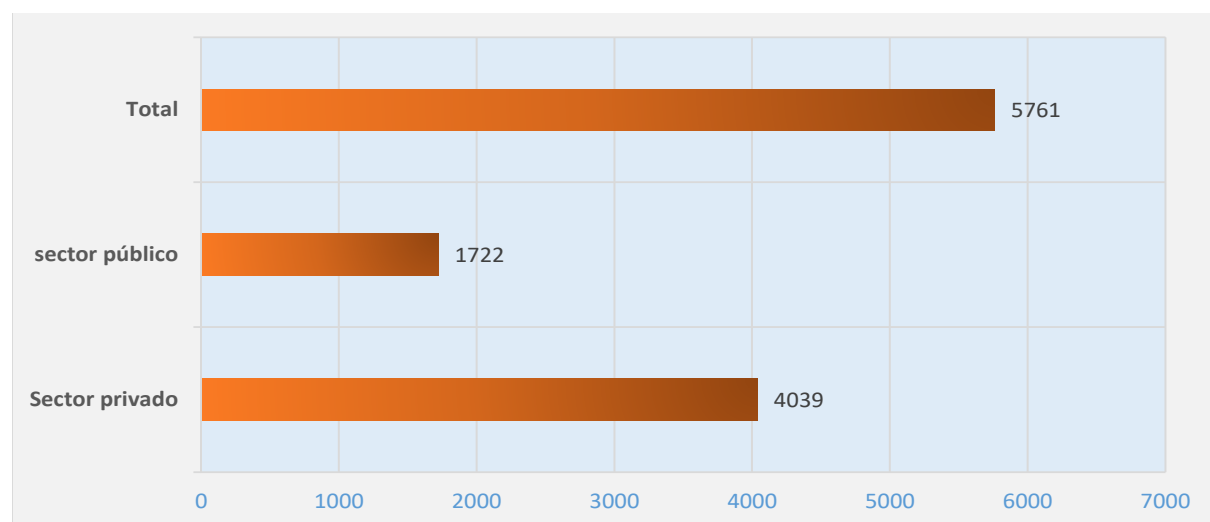
En este marco, es importante señalar los elementos que han articulado la acción organizada de las y los trabajadores, poniendo de relieve las dinámicas de la organización sindical, las acciones y propuestas desarrolladas durante la pandemia, así como los conflictos que tomaron mayor relevancia en el contexto de la aplicación de la LOAH y la precarización de las condiciones de trabajo.

ORGANIZACIÓN SINDICAL, PANDEMIA Y PROPUESTAS ORGANIZATIVAS

El punto de partida para abordar el tema organizativo de las y los trabajadores es comprender que, según datos del Ministerio de Trabajo, presentados por el portal digital Primicias, sólo el 4% de la PEA cuenta con algún tipo de organización de carác-

ter sindical, gremial o profesional. Como lo muestra la Ilustración 11 en el país existen 5.761 organizaciones laborales, de las cuales 1.722 están ubicadas en el sector público y 4.039 en el sector privado (Primicias, 2021).

Ilustración 14. Número de organizaciones sindicales (públicas-privadas) jun-21



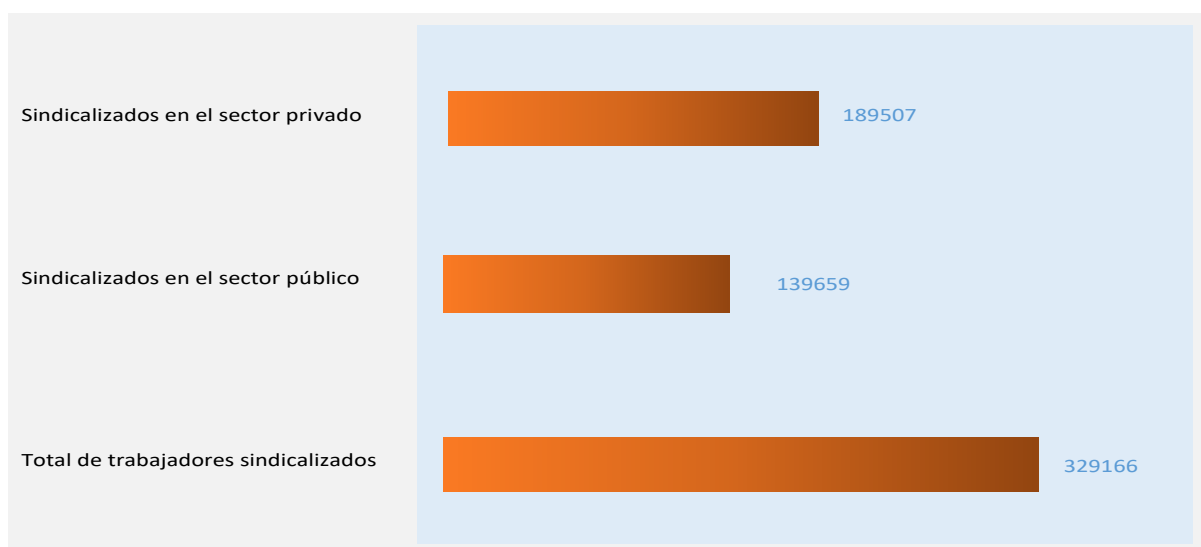
Fuente: Ministerio de Trabajo, Primicias junio 2021; Elaboración propia, 2021.

De la ilustración 14 podemos resaltar que el panorama de organización sindical muestra limitaciones. Las causas de la no sindicalización pueden ir desde el desinterés, el acceso deficiente a información sobre la organización, y las trabas tanto patronales, legales y gubernamentales que dilatan trámites o despiden a quienes realizan los intentos organizativos.

Mientras que en el sector público la Ley Orgánica del Servicio Público (LOSEP) no permite la formación de sindicatos, sino la de asociaciones, las cuales no tienen la capacidad de negociación, además de restringir su capacidad de tomar acciones de hecho en momentos de vulneración de sus derechos.

El panorama organizativo en consecuencia muestra problemas relacionados tanto con los obstáculos puestos por el sector privado, así como por el alcance de las propias organizaciones, pues como lo muestra la ilustración 15, son 329 659 trabajadores que se encuentran sindicalizados. Si tomamos como referencia que son más de ocho millones de personas las que están en la PEA, y más de dos millones quienes se encuentran con un empleo formal.

Ilustración 15. Número de trabajadores sindicalizados (públicos-privados) jun-21

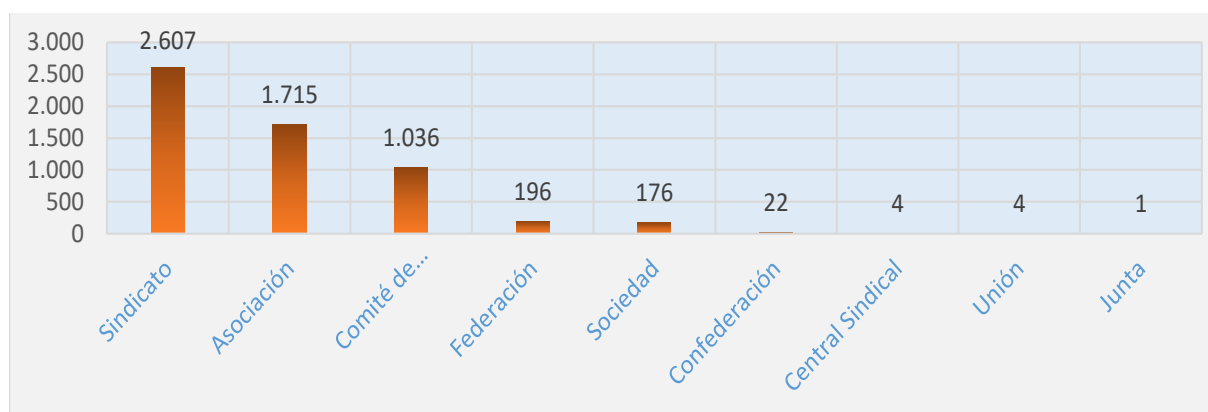


Fuente: Ministerio de Trabajo, Primicias junio 2021; Elaboración propia, 2021.

A lo anterior habría que sumar el efecto de la dinámica laboral que expulsa de forma permanente mano de obra formal hacia el subempleo, anulando las posibilidades de organización sindical. Para entender la composición del tejido organizativo en relación con el trabajo, es necesario diferenciarlas en relación con el tipo de norma que regula la relación laboral.

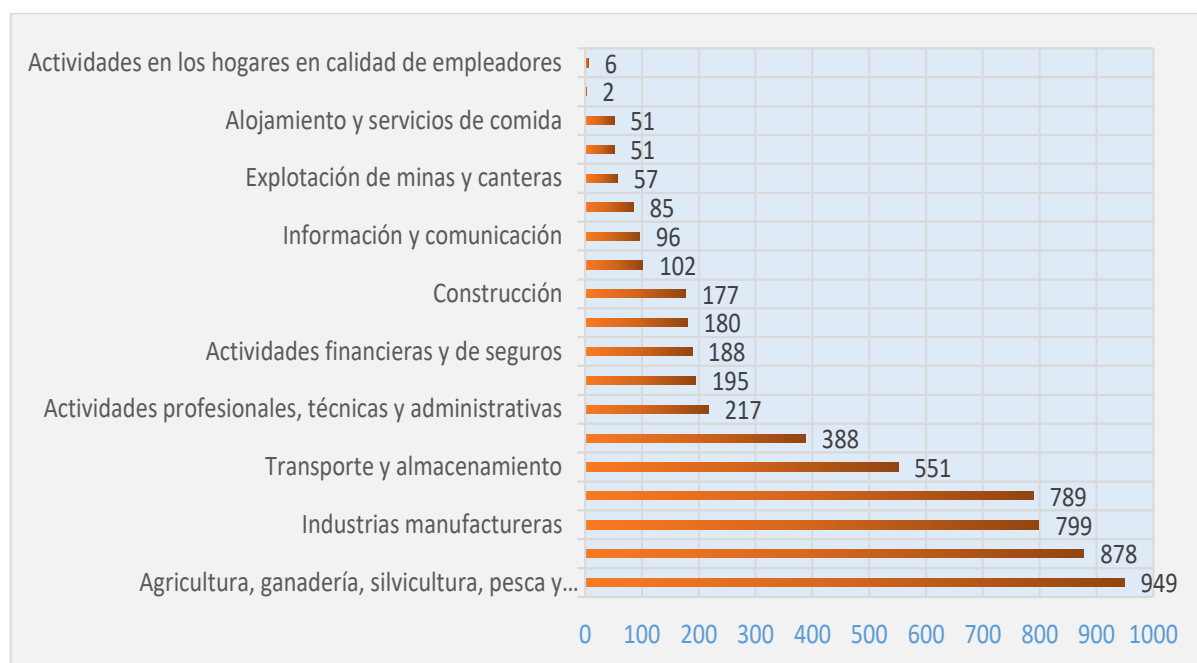
Por ejemplo, el Código de Trabajo rige al sector privado y a las áreas de servicios del sector público (limpieza, guardianía, talleres, mantenimiento de maquinaria y edificios). Mientras que la LOSEP organiza al sector público dedicado a la administración del Estado; así también hay regímenes legales particulares o mixtos para determinados sectores como el trabajo de las y los maestros secundarios y universitarios que además de regirse por la LOSEP, también se estipulan sus condiciones de trabajo en leyes específicas como la Ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) o la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), además de reglamentos y escalafones específicos. La Ilustración 13 muestra los tipos de organizaciones laborales existentes en el país.

Como se aprecia, la principal forma organizativa son los sindicatos. Una dinámica que por lo general debilita la capacidad de acción conjunta de este tipo de organizaciones puesto que en una misma empresa pueden existir varios sindicatos, pero solo un comité de empresa, los cuales en ocasiones pueden tener un accionar favorable a los empleadores. Las asociaciones, por otro lado, representan tanto a trabajadores del sector público, como también a varias que pueden estar ubicadas en el sector informal. En la Ilustración 14 encontramos los sectores económicos que muestran mayor número de organizaciones laborales.

Ilustración 16. Número de organizaciones sindicales (públicas-privadas) jun-21

Fuente: Ministerio de Trabajo, Primicias junio 2021; Elaboración propia, 2021.

El espacio relacionado con la agricultura, ganadería y pesca registra un mayor número de organizaciones laborales, de acuerdo con los datos del Ministerio de Trabajo; le sigue la industria manufacturera donde se registran 799 y las otras actividades señalan gran parte de agremiaciones y sindicatos que tienen diferentes características. La capacidad organizativa también depende de la dinámica de la actividad económica, ya que en el caso de las actividades turísticas en muchas ocasiones son empleos por temporada o jornada, lo que limita su capacidad organizativa.

Ilustración 17. Número de organizaciones sindicales (públicas-privadas) jun-21

Fuente: Ministerio de Trabajo, Primicias junio 2021; Elaboración propia, 2021.

Lamentablemente, no se puede aseverar que la mayoría de los sindicatos u organizaciones gremiales respondan de forma exclusiva a las demandas de la clase trabajadora. A nivel político, por ejemplo, los intereses representados por los sindicatos de chóferes profesionales son diferentes a aquellos que están en la rama de la manufactura.

Por tanto, es importante analizar y comprender de manera detallada las particularidades de las organizaciones sindicales, así como los intereses políticos que representan, lo cual podría ser tema de próximas investigaciones.

A pesar del contexto adverso, el Frente Unitario de Trabajadores (FUT), junto con el Frente Popular (FT) y la Confederación de Nacionalidad Indígenas del Ecuador (CONAIE) agrupados en el Colectivo Nacional, en el mes de abril de 2020 tomaron las siguientes resoluciones, que fueron enviadas como carta al presidente Moreno sobre la necesidad de una política pública enfocada en la defensa de la vida y dignidad de la gente:

1. No al pago de la deuda externa; priorizar recursos para salud, educación, empleo y alimento.
2. Quien más tiene, más aporte, los grupos económicos deben aportar más, estos aportes deben ser proporcionales a sus ganancias millonarias.
3. Cobro a los grandes evasores del fisco, evitar la fuga de capitales y exigir que retornen los capitales invertidos en el extranjero y depositados en paraísos fiscales, para la producción en nuestro país. Así mismo que se incentive al sector financiero para que entregue préstamos a bajo interés para la reactivación productivas y que se ofrezca incentivos tributarios a las empresas que mantengan los puestos de trabajo y salarios.
4. Enfrentar el gravísimo problema de salud pública buscando contener el contagio del COVID-19, destinar los recursos suficientes y obtener los implementos requeridos para realizar las pruebas necesarias de forma masiva y evitar la proliferación del contagio.
5. Adquirir los equipos de bioseguridad para los profesionales y trabajadores de la salud y de los demás sectores de servicios básicos y estratégicos, así como equipamientos y dotaciones de medicinas suficientes en los hospitales para la atención adecuada a los enfermos.
6. Asegurar el aislamiento preventivo y contener la proliferación del contagio, para lo cual las familias deben contar con la alimentación necesaria y evitar el abandono de la cuarentena; sostener a los trabajadores en sus empleos con salarios sin reducciones para la alimentación de sus familias; las personas que no tienen trabajos remunerados reciban una bonificación básica de al menos 100 dólares por mes, para solventar las necesidades más elementales; los hogares sin ingresos fijos reciban kits alimenticios oportunos, para evitar su concurrencia a los centros de abastecimiento; y, garantizar una asistencia oportuna y digna al sepelio de los fallecidos en casas y hospitales, poniendo en primer plano la comida, la medicina y la dignidad de los pueblos.

7. Derogatoria inmediata de acuerdos lesivos para los derechos laborales (079, 080) emitidos por el ministro de Trabajo para facilitar y alentar el despido de los trabajadores; así como la reforma al artículo 169.6 del Código de Trabajo. En este marco rechazamos el anuncio del ministro de Economía quien dijo que se impulsará una política de “acuerdos” para revisar los salarios y modificar las jornadas de trabajo.
8. Exigir que las empresas extractivistas cumplan con la cuarentena y asistencia inmediata por parte del Gobierno a las comunidades amazónicas afectadas por las inundaciones y desbordamiento de ríos, derrames petroleros y otros.
9. Garantizar el derecho humano a la educación de la niñez y juventud estudiantil del campo y la ciudad en estricto apego al interés superior del niño y el joven (Colectivo Nacional, 2020).

Los sectores representados por estas organizaciones desarrollaron un conjunto de demandas, entre las que destacan la exigencia a cobrar impuestos especiales a los más ricos, atender la necesidad de alimentación de grupos vulnerables y la defensa de los derechos laborales. Estas mismas organizaciones convocaron para el 16 de julio de 2020 una movilización presencial, que tenía como motivación principal demostrar la oposición a la LOAH y la precarización de la vida. La medida de hecho tuvo buena acogida por parte de sus organizaciones, pero no mayor eco en el gobierno.

A pesar del contexto adverso, para la mayor parte de las y los trabajadores, en medio de la pandemia se movilizaron varios sectores e incluso los trabajadores de EXPLOCEN desarrollaron una de las huelgas más largas e importantes de lo que va del siglo XXI. También se dieron medidas de hecho por parte de médicos y residentes del sector público de salud, a los cuales, según el artículo 75 de la LOAH se les debía garantizar un nombramiento definitivo por estar en la primera línea contra la pandemia. En esa misma línea se puede resaltar la acción de las y los riders de aplicación de servicio a domicilio que se movilizaron en demanda de material sanitario y mejores condiciones de trabajo en las plataformas digitales.

FALTA DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD AL PERSONAL DE SALUD EN EL CONTEXTO DE LA CRISIS SANITARIA

Uno de los conflictos que suscitan mayor interés a nivel laboral es la desprotección a la que se vio sometido el personal sanitario en el contexto de la pandemia del COVID-19. Este conflicto debe ser entendido como un proceso largo que tuvo inicio desde la declaratoria de emergencia y que aún hoy no ha sido del todo resuelto. En esta situación el doble papel del Estado, como empleador y ente de control del trabajo, ha sido cuando menos problemática. Contradictoriamente se ha usado la capa-

cidad regulatoria del Estado para desregular las condiciones de trabajo del personal sanitario, aun cuando en lo retórico se ha ensalzado la heroicidad de los médicos, enfermeras y demás profesionales de la salud.

Ilustración 18. Sistematización de conflicto: Falta de atención y seguridad del personal de salud en el contexto de la crisis sanitaria

DATOS GENERALES	CARACTERÍSTICAS
Nombre del conflicto	Falta de atención al personal sanitario de primera línea, por parte del Estado
Motivación del conflicto	-Falta de insumos de seguridad sanitaria -Atrasos en los pagos estipendios a médicos postgradistas -No reconocimiento del COVID-19 como enfermedad profesional -Ofrecimientos de contratación definitiva incumplidos -Discriminación xenofóbica a profesionales extranjeros -Escasa o nula atención en salud mental para el personal de primera línea
Actor de la movilización	-Federación Médica Ecuatoriana (FME) -Federaciones Unidas de Profesionales de la Salud del Ecuador (FUPSE) -Frente de Gremios de la Salud del Guayas -Colegio Médico de Pichincha (CMP) -Colegio Médico del Guayas (CMG) -Colegio Médico del Azuay (CMA)
Acciones tomadas	-Pronunciamientos públicos -Movilizaciones -Plantones -Acciones de protección -Gestión con instituciones responsables
Respuestas estatales	- Resolución Nro. MDT-2020-022 del Ministerio de Trabajo -Artículos 25, séptima disposición general, segunda disposición reformativa de la LOAH -Artículos 10, 39, 40, cuarta disposición transitoria, Reglamento General de la LOAH
Resolución del conflicto	El conflicto no ha sido del todo resuelto; a nivel operativo todavía se registra falta de equipos de protección personal, insumos médicos y medicamentos. Así también el cumplimiento de los contratos definitivos sigue retrasado y hay demandas gremiales para ampliar el universo de profesionales y trabajadores que sean incluidos en este reconocimiento. Los médicos discriminados por su condición migratoria y otros afectados ha interpuesto exitosamente alrededor de 70 recursos legales, sin embargo, el Ministerio de Salud aún no ejecuta las disposiciones legales. Tampoco existe una política de protección de la salud mental del personal sanitario de primera línea, sector en el que se han visto incrementados los cuadros de fatiga, estrés, depresión, ansiedad e insomnio.
Duración del conflicto	El conflicto ha tenido lugar desde marzo del 2019 hasta el presente, es decir un año y cinco meses.

Elaboración propia, 2021.

En el inicio del confinamiento, es decir a mediados de marzo de 2020, médicos provenientes de todas las regiones del país denunciaron la falta de insumos básicos para la prevención del contagio como mascarillas, guantes, alcohol o jabón (Castro, 2020). Esta complicada situación fue silenciada por las direcciones de las unidades de salud pública que, como en el caso del Hospital Carlos Andrade Marín (Miranda, 2020), amenazaron a los funcionarios con iniciar procesos legales si estos emitían sus criterios a través de redes sociales o medios de comunicación.

Aunque el gobierno negó las acusaciones, la falta de insumos fue corroborada con pruebas documentales que circularon a través de redes sociales. Instituciones como la Defensoría del Pueblo generaron pronunciamientos que exigían la priorización de la protección del personal de salud (Defensoría del Pueblo, 2020). Lamentablemente el desabastecimiento continúa hasta el día de hoy y se ha profundizado, registrándose ausencia de medicamentos de todo orden, y ya no solamente aquellos relacionados con el tratamiento del COVID-19 (El Universo, 2021h).

Un elemento posterior del conflicto tuvo que ver con la emisión de la Resolución Nro. MDT-2020-022 del Ministerio de Trabajo, cuyo único artículo determina que “la enfermedad del coronavirus (COVID-19) no constituye un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional” debido a la declaración de pandemia a nivel de los organismos internacionales y a su condición de contagio comunitario (Resolución Nro. MDT-2020-022, 2020). Esta medida pretendía desvincular al Estado de su responsabilidad de brindar condiciones adecuadas para el desarrollo del trabajo del personal sanitario del sistema público de salud. Aunque el Ministerio de Trabajo se ratificó en esta resolución en los días posteriores, el amplio rechazo de la ciudadanía a esta medida permitió que los “síndromes respiratorios agudos causados por virus” sean considerados enfermedades profesionales en el caso del personal sanitario del sector público o privado a través de una reforma al Código del Trabajo dispuesta en la LOAH (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2020 Disposición Reformatoria Segunda).

Este nuevo marco legal -sin embargo- contrastó fuertemente con el trato público que el Ministerio de Salud brindó al personal sanitario, a través de su entonces responsable Carlos Zevallos. Además de la pésima gestión de la crisis, el exministro señaló en televisión nacional que el “personal de salud que se contagió y que falleció” contrajo el coronavirus en el “ámbito social” e incluso acusó a médicos, enfermeras y otro personal de apoyo de las casas de salud de haber llevado “la enfermedad a los hospitales” debido a su “desconocimiento total” de las normas de protección sanitaria (El Comercio, 2020e).

Las desatinadas palabras de Zevallos tuvieron respuestas enérgicas de los gremios de los profesionales sanitarios como la Federación Médica Ecuatoriana (FME) y los colegios de médicos del Guayas, Pichincha y Azuay, entre otros. Las organizaciones de profesionales mostraron que durante los primeros meses de la pandemia más del 40% de contagios se habían dado en el personal sanitario y administrativo de hospitales según cifras del propio Ministerio de Salud (Edición Médica, 2020a). De hecho, en Ecuador después de un trimestre de confinamiento las cifras de organismos internacionales mostraron que Ecuador, con 82 profesionales sanitarios fallecidos, era el cuarto país de la región que tenía más decesos a causa del virus en personal de salud (Amnistía Internacional, 2020). Los datos oficiales en el mismo periodo mostraban 77 fallecidos, sin embargo, las cifras que manejan los gremios muestran otra realidad. Por ejemplo el Frente de Gremios de la Salud del Guayas indica que solo en Guayas perecieron al menos 200 profesionales del sector, sin tomar en cuenta al personal administrativo (Edición Médica, 2020b). Por su parte, la Federación Unida de Profesionales de la Salud del Ecuador (FUPSE) muestra que hasta abril de 2021 han fallecido al menos 647 médicos, enfermeras, psicólogos y odontólogos (Roa Chejín, 2021).

ATRASOS EN PAGOS DE MÉDICOS POSTGRADISTAS

Otra constante ha sido el atraso en pagos a postgradistas que laboran como parte de sus estudios de especialidad en hospitales de las redes de salud pública. Este conflicto tuvo lugar desde el inicio de la crisis sanitaria y se ha mantenido hasta el presente, registrándose medidas de hecho y peticiones públicas de los médicos becarios hasta julio de 2021. Las salidas legales a esta problemática se expresaron en la LOAH y en su Reglamento General.

En la séptima Disposición General de la LOAH se estableció un conteo de dos años, por cada año que devenguen los médicos especialistas que habían sido beneficiarios de becas (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2020 Disposición General Séptima). Pero además el artículo 39 del reglamento de la LOAH estableció que dichos profesionales, becarios o autofinanciados, “suscribirán un contrato de servicios ocasionales” con una remuneración correspondiente a la escala del servidor público 7 (SP7) más beneficios de ley y aportaciones a la seguridad social (Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020 Art. 39). Así también la cuarta Disposición Transitoria del reglamento establece los plazos y los mecanismos a través de los cuales los becarios podrían beneficiarse de dicho reconocimiento.

Sin embargo, la ejecución de lo dictado en esta normativa aún está en entredicho. En julio de 2021, 54 estudiantes postgradistas de la Universidad Central del Ecuador (UCE) y becarios del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) denunciaban un retraso de 17 meses en el pago de sus estipendios y la informalidad en la que se encontraban al no ser reconocidos como estudiantes o becarios, a pesar de haber ganado concursos para acceder al postgrado. Por ello exhortaban a las autoridades responsables a realizar los trámites correspondientes para la resolución de su condición (Pichincha Comunicaciones, 2021).

ENTREGA DE NOMBRAMIENTOS DEFINITIVOS, EN EL MARCO DE LA LOAH E IRREGULARIDADES

La LOAH atendió a uno de los reclamos de la sociedad, que exigía un reconocimiento al personal de primera línea que trabajaba en el sistema de salud pública, a través de la entrega de contratos que les brinde estabilidad laboral. Esta medida debía estar dirigida a los trabajadores que poseían contratos ocasionales o nombramientos provisionales. El artículo 25 de dicha ley establece que

los trabajadores y profesionales de la salud que hayan trabajado durante la emergencia sanitaria del coronavirus (COVID-19) con un contrato ocasional o nombramiento provisional en cualquier cargo en algún centro de atención sanitaria de la Red Integral Pública de Salud (RIPS) y sus respectivas redes complementarias, previo el concurso de méritos y oposición, se los declarará ganadores del respectivo concurso público, y en consecuencia se procederá con el otorgamiento inmediato del nombramiento definitivo (Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, 2020 Art. 25).

Es decir que dispone la entrega de nombramientos definitivos a todos los trabajadores que hayan desempeñado funciones en “algún centro de atención sanitaria de la Red Integral Pública de Salud (RIPS)” a lo largo de la crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19. Sin embargo, el reglamento de la ley indica en sus artículos 10 y 40 que “previo al otorgamiento de nombramientos definitivos” las unidades médicas deben considerar criterios técnicos, de planificación y de “racionalización del personal” (Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020 Art. 10). Así también se señala que los concursos de méritos y oposición se realizarán de manera paulatina, en base a las recomendaciones de talento humano, siempre y cuando se cuente con disponibilidad presupuestaria y con los criterios técnicos de selección establecidos por el Ministerio de Trabajo (Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, 2020 Art. 40).

En este sentido, el reglamento deja a voluntad de las unidades administrativas la adecuada ejecución de los concursos de méritos y oposición que brindarían esta-

bilidad laboral al personal sanitario ocasional. Además, modifica los conceptos que motivan esta medida, que en un inicio fueron los de reconocimiento al trabajo de los profesionales de la salud en la primera línea de atención a pacientes COVID-19. En el artículo 10 del reglamento, estos conceptos se desestiman y se consideran en su lugar los de planificación territorial, racionalización de personal y disponibilidad presupuestaria; es decir los conceptos comunes a cualquier concurso de méritos y oposición. Lo que demuestra un doble discurso por parte del gobierno a la hora de reconocer el trabajo del personal sanitario, en el contexto excepcional de pandemia.

Hasta abril de 2021 se habían entregado 8 900 nombramientos definitivos, de 10 574 plazas en concurso, según el entonces Ministro de Trabajo, Gustavo Isch (Plan V, 2021). Aunque el mismo Ministerio de Salud había establecido la meta de entregar 14 996 nombramientos definitivos (Ministerio de Salud Pública, 2020), con un plazo legal que vencía en diciembre de 2020. Hoy se conoce que han habido irregularidades en los concursos de méritos y oposición y que en muchos casos se ha priorizado la entrega de nombramientos al personal administrativo por sobre el personal sanitario (Plan V, 2021).

Incluso hay denuncias de profesionales sanitarios extranjeros que laboran en la RIPS, que señalan no haber recibido los nombramientos definitivos debido a su origen o condición migratoria (Pichincha Universal, 2021). Las lamentables actitudes xenofóbicas han tenido eco en algunas agrupaciones del sector que, como el Frente de Gremios de Profesionales de Salud del Guayas, donde participan los colegios de médicos, enfermeras, odontólogos, obstetrices y tecnólogos médicos de la provincia, se han opuesto a la contratación de profesionales extranjeros sin otro argumento que la exigencia de otorgar preferencia a los nacionales (Edición Médica, 2020c).¹¹ Los profesionales sanitarios a los que se les ha negado contratos definitivos por los distintos motivos expuestos han interpuesto recursos legales y señalan haber obtenido más de 70 sentencias favorables; sin embargo el Ministerio de Salud no ha cumplido con lo dispuesto por los tribunales (Pichincha Universal, 2021).

La ambigua aplicación del marco legal, la ausencia de condiciones adecuadas de trabajo y la exposición permanente al contagio ocasionaron que más de 2 000 profesionales que trabajaban en el IESS renuncien a sus cargos, en medio de la pandemia, hasta septiembre de 2020 (France 24, 2020). Si bien la administración del IESS intentó responsabilizar a los médicos por sus dimisiones, estudios han señalado que los ries-

¹¹ El trato diferenciado a los médicos extranjeros tiene antecedentes; en noviembre de 2019, el Ministerio de Salud de Ecuador dio por terminados convenios con su par cubano, a través de los cuales había contratado, por medio del gobierno de la isla a alrededor de 400 doctores; se buscaba que estas plazas sean ocupadas por médicos nacionales (El Comercio, 2019c).

gos a los que se enfrentan los profesionales de la salud en el contexto de la pandemia son latentes y afectan negativamente su salud.

En este sentido, la salud mental del personal sanitario se encuentra en un estado crítico en el que los cuadros de “ansiedad, depresión, estrés, insomnio y fatiga” (López, 2021, p. 49) se han vuelto comunes. El síndrome de burnout, que consiste en un estado de fatiga psicológica crónica, se ha reportado frecuentemente por los profesionales de la salud. Otras circunstancias agravan la presión que recibe el personal de hospitales y centros médicos que atienden la primera línea: la preocupación de contagiar con el virus a familiares, el brindar las malas noticias a familiares de personas fallecidas y la profundización de la crisis en los momentos más álgidos de la propagación del contagio complican el estado mental de los profesionales (El Comercio, 2021c).

La creación de espacios de atención psicológica es central en la gestión del cuidado de la salud mental de médicos, enfermeras y demás trabajadores de las unidades hospitalarias (López, 2021, p. 49). A estas medidas deben sumarse estrategias completas de prevención del contagio que inician en la dotación de equipos de protección personal adecuados, algo que lamentablemente no sucede por completo en el Ecuador (France 24, 2020).

El rol de las administraciones de la RIPS es fundamental para evitar que los cuadros de fatiga, depresión o ansiedad generada por el ambiente laboral hospitalario se generalicen en el personal de salud. Está en las manos de empleadores el gestionar reemplazos, jornadas laborales razonables y menor carga de tareas en el personal que atiende en primera línea los casos de COVID-19, especialmente en el sector público (López, 2021, p. 49).

LA SITUACIÓN DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE OTROS SECTORES ESENCIALES INVISIBILIZADOS

A partir del Decreto Ejecutivo No. 1017 que declara estado de excepción por calamidad pública en todo el país, desde el 17 de marzo del 2020, se restringe la movilidad de toda la población y se exceptúan a los sectores esenciales, entre lo que se contemplan “servicios básicos, salud, seguridad, terminales de transporte, servicios bancarios, provisión de víveres y otros servicios, en especial, los que ayuden a combatir la propagación del Covid-19” (Art. 5). En este acápite analizaremos la situación laboral de aquellos sectores ligados a servicios de aprovisionamiento de alimentos, transporte, servicios básicos como la recolección de basura y seguridad.

Para ello, se realizan algunas diferenciaciones básicas para caracterizar a esta población y su situación laboral. En primer lugar, se ubica a las y los trabajadores que, en relación de dependencia, debieron realizar un trabajo presencial por el tipo de servicio que las empresas prestan: aprovisionamiento de alimentos centrado en cajeras/os, percheros/as, chocheros/as y cierto personal administrativo de supervisión; recolectores de basura; y guardias de seguridad. Por otro lado, se encuentran las personas que trabajaron permanentemente para el abastecimiento de alimentos en los mercados a nivel nacional. En otro grupo se identifican las y los trabajadores del transporte concentrados en buses y taxis, cuya movilidad si bien fue restringida en los primeros meses, brindaron un servicio permanente para el traslado de personal esencial sobre todo médico. Y finalmente, el sector de seguridad en donde se encuentran los agentes municipales de tránsito, la Policía Nacional y el Ejército.

LA SITUACIÓN LABORAL EN LOS SUPERMERCADOS

Si pensamos en algo que caracteriza al primer grupo es que constituye, dentro de las grandes corporaciones nacionales de supermercados, aquellos trabajadores que ganan el salario básico, es decir, el sector de trabajadores más vulnerables dentro de este sector económico. De acuerdo con la “Tabla de salarios mínimos y tarifas para el sector privado por ramas de actividad” establecido por el Ministerio de Trabajo para el 2020, que no fue modificada para el 2021, se puede evidenciar lo planteado:

Ilustración 19. Salario mínimo sectorial 2020

ACTIVIDAD	ESTRUCTURA OCUPACIONAL	SALARIO MÍNIMO SECTORIAL
Cajero no financiero	C3	USD. 409,87
Percheros	E2	USD. 400,03
Empacador / Cargador	E2	USD. 400,03
Guardia	E1	USD. 404,40

Fuente: Ministerio de Trabajo 2020; Elaboración propia, 2021.

Si bien, en muchos de los casos a este salario base se suman las horas extras, dada la modificación de horarios en los primeros meses de la emergencia sanitaria, y aunque no existe datos precisos, se podría pensar que existió una reducción salarial. Esto a pesar

de que los supermercados han sido uno de los sectores económicos que menos afectaciones ha tenido durante la crisis económica profundizada por la pandemia. Solo para tener una referencia, la Corporación La Favorita tuvo un incremento en sus ingresos del 3% y la Corporación el Rosado del 7% entre el 2019 y el 2020 (Primicias, 2021c). Esto se debe de alguna manera al nivel y tipo de consumo que se generó durante ese año,

Los hogares de nivel socioeconómico alto y medio incrementaron su consumo en un 5%, porcentaje del cual el 46% es por compras en supermercado y 4% por e-commerce. En tanto, los hogares de nivel socioeconómico bajo incrementaron su consumo en un 9%, del cual el 43% fue en tiendas de barrio y un 2% fue de e-commerce. (El Universo, 2020c).

El trabajo en supermercados a nivel nacional fue una de las actividades que nunca se paralizó durante los días más complejos de la emergencia sanitaria, y aunque existen pocos análisis al respecto existen algunos datos necesarios de considerar. Aun cuando las grandes cadenas de supermercados implementaron normas de bioseguridad para con sus propios trabajadores, como equipos de protección y aplicación de pruebas para la detección de la enfermedad; así como protocolos para los usuarios como medición de temperatura, aplicación de alcohol y aforos limitados; de acuerdo con un estudio de la Universidad de Harvard, el nivel de contagio de las y los trabajadores en algunos supermercados de estudio llegó al 20%, así de acuerdo con este estudio “los empleados con exposición directa a los clientes tenían cinco veces más probabilidades de dar positivo en Covid” (Lan et al., 2021).

La situación de las y los trabajadores de supermercados, que poco ha sido considerada en el país, se ve reflejada además por los niveles de estrés y la preocupación efectiva de contagio. De los pocos análisis encontrados al respecto, existe un estudio inicial de Robalino que analiza los factores psicosociales de las y los trabajadores de un supermercado en la ciudad de Quito frente al COVID, y evidencia que, el 49% de estos, sintieron un alto riesgo de contraer la enfermedad (Robalino, 2020, p. 60). A esto se suma que, a pesar de haber sido considerado como un sector esencial, el proceso de vacunación a este sector se concreta a penas en julio del 2021 cuando el Ministerio de Salud y la empresa privada llegan a un acuerdo para inocular a los trabajadores (El Comercio, 2021g).

TRABAJADORES DE SANEAMIENTO Y GUARDIANÍA PRIVADA

En cuanto al sector de trabajadores que realizan el saneamiento de las ciudades, considerado también un sector esencial, ha sido sin duda, una de la población con mayor exposición y peligro de contraer la enfermedad por el tipo de actividad que realizan. El COE nacional, diseñó un “Protocolo de Manejo de desechos biológicos-infecciosos. Evento Coronavirus”, este protocolo contempla el manejo de residuos

tanto en hospitales y centros de salud, como en las casas en donde habitan personas contagiadas. Además, establece la obligatoriedad en la dotación de equipo de bioseguridad para las y los trabajadores y aun cuando este último punto se cumplió desde los GAD, o de empresas concesionadas para esta labor, la exposición para las y los trabajadores fue siempre un problema latente

Trabajar recogiendo la basura siempre ha sido duro, pero ahora lo es más todavía. No sabemos si las fundas que levantamos de las calles son de alguna casa donde hay algún enfermo de covid-19. Supuestamente, las personas que tienen un contagiado o sospechoso deben arrojar los desperdicios de manera especial, con más cuidado y desinfectando cada bolsa, pero eso nunca pasa. Las fundas suelen estar mal amarradas, a veces se desarman cuando las tomamos y caen las mascarillas usadas (El Comercio, 2021e).

Esto conllevó a que, para octubre del 2020 solo en Quito, existieran 10 recolectores de basura fallecidos y más de 300 contagiados (Ibíd.). No existen estadísticas de otras ciudades por lo que, por lo pronto, se desconoce de la incidencia que esta situación ha tenido sobre trabajadores de otras provincias del país. Sin embargo, en algunos estudios que da cuenta de la realidad de las y los trabajadores que realizan esta actividad antes de la pandemia, evidenciando que las condiciones de salud ocupacional han sido históricamente limitadas, por ejemplo, de acuerdo con Villa, la ciudad de Tulcán tan solo el 40% usaba medidas de bioseguridad en su trabajo, el 80% consumía alimentos mientras realizaban la recolección de la basura y el 87% afirmaba que nunca se ha realizado controles médicos durante el último año (Villa, 2020). Esta situación explica un testimonio recogido por diario El Comercio sobre la situación de las y los recolectores de basura en la ciudad de Santo Domingo:

Por ejemplo, 100 de las 200 personas que hacen ese trabajo pidieron su desvinculación durante los primeros 13 días de la emergencia sanitaria. [...] En esta urbe, Luis V. trabajó cinco años en esa tarea. En su grupo siempre bromeaban diciendo que ese tiempo era suficiente para 'blindarse' de cualquier enfermedad y riesgo. La gripe, manchas en la piel, malos olores, heridas leves y caídas son comunes entre las cuadrillas, dice este ex trabajador, quien presentó su renuncia por temor. Tiene dos hijos menores de edad y su esposa está embarazada. Eso lo impulsó a pedir su salida y ahora trabaja en la entrega de alimentos a domicilio, en una motocicleta que adquirió (El Comercio, 2020c).

A un escenario que resulta aún desconocido en su complejidad, se suma un factor que varios expertos en temas de manejo de residuos han analizado en relación a las implicaciones que la restricción de la movilidad en el país, generó para las personas recicladoras informales. De acuerdo con Guerra et.al., a nivel nacional se estima que existen 20.000 recicladores, y en Quito un aproximado de 3.400, de los cuales el 70% son mujeres (Guerra et al., 2021, p. 105). De acuerdo con una dirigente de la Red Nacional de Recicladores del Ecuador (RENAREC) el 80% de las y los recicladores, durante los primeros meses de la pandemia no pudieron realizar su actividad debido

a que “muchos son ancianos o padecen alguna enfermedad” (La Hora, 2020a), lo que sin duda repercutió en su las precarias condiciones de vida en la que se encuentra esta población, pues no pudieron realizar su actividad por temor, o en muchos casos tuvieron que exponerse a la persecución de los agentes de seguridad por quebrantar el toque de queda.

La situación de los guardias de seguridad es otra de las invisibilizadas durante la pandemia. De acuerdo a la Federación Nacional de Trabajadores de Seguridad Privada del Ecuador (FENASPE) solo durante el mes de abril de 2020 existieron 100 quejas por parte de guardias que prestaban servicio a entidades tanto públicas como privadas. Estas quejas iban enfocadas a la falta de dotación de equipamiento de bioseguridad, falta de apoyo para su movilización durante la restricción vehicular, impago de sus salarios hasta por dos meses; o incluso situaciones de despido por negarse a realizar levantamiento de cuerpos en los hospitales (El Universo, 2020b). Esta situación, registrada fundamentalmente por la guardianía formal, pues sobre la informal no existe ni siquiera un registro del número de trabajadores, ha llevado a que de los registros se tenga 20 muertos y más de 98 contagiados (El Comercio, 2021d).

LOS MERCADOS Y LAS RESTRICCIONES PRODUCTO DE LA PANDEMIA

La problemática generada en sectores de mercados y ferias, trae consigo antecedentes históricos que, por lo menos en Quito, y muy posiblemente en Guayaquil, se ha visto en los últimos años, y tiene que ver con algunos elementos propuestos por Hollenstein:

- i) la competencia de parte de nuevos actores comerciales [fundamentalmente cadenas de supermercados], ii) la conversión de mercados y ferias en lugares turísticos o gastronómicos que debilitan su función de abastecimiento popular, iii) políticas públicas que pasan por alto el papel de los mercados y ferias en el abasto y el tejido social urbanos (solo para crear programas de rescate/conversión una vez que estos se hayan debilitado o cerrado), y iv) el discurso gubernamental y público de obsolescencia y caducidad de este sistema de abastos (Hollenstein, 2019, p. 18).

Estos elementos incidieron para que durante el periodo de implementación de medidas más restrictivas se dé una priorización a la apertura de los supermercados y una mayor restricción a las ferias y mercados a nivel nacional. Quizá el caso más icónico durante este contexto fue lo sucedido en el desalojo del mercado San Roque en Quito el 24 de marzo del 2020 (El Comercio, 2020a). Aun cuando existieron cierres de mercados para evitar la proliferación de casos de Covid-19, o por la presencia del virus, en varias ciudades como Ambato, Azogues o Guayaquil, el despliegue de 300 militares y policías para el desalojo en Quito evidenciaba la persecución a las y los trabajadores informales, y la falta de políticas para asumir la problemática presen-

tada por la pandemia, pues con decisiones como estas se provocó que frente a las necesidades económicas la población se vea más vulnerable al tener que buscar otros espacios en las calles para la venta de sus productos. Esto legitimado y apalancado en un discurso restrictivo sobre el espacio público:

Se asigna la responsabilidad de propagación del virus a escenarios físicos como los espacios públicos y semipúblicos; las calles, veredas, plazas y parques, los centros comerciales, las tiendas, los mercados, el transporte público, entre otros. Todos estos espacios tienen algo en común: la gente debe transitar por ellos para que la vida en la ciudad continúe. Estos espacios públicos de tránsito también son espacios funcionales y de disfrute, y en el contexto de la pandemia son vistos como lugares con una carga simbólica negativa y como indeseables (Puga, 2021, p. 37).

A la propia crisis económica que ha disminuido el consumo en las familias ecuatorianas, se ha sumado el temor de consumir en espacios públicos como mercados y ferias, lo que no ha sucedido con los centros comerciales de las grandes corporaciones nacionales. Así mientras las grandes cadenas de supermercados incrementaban sus ingresos, en muchos mercados la reducción del consumo se veía reforzada con la venta ambulante que abarata costos, y ponía en tensión tanto la economía como el temor de contagio a las y los vendedores de los mercados (El Telégrafo, 2020).

EL TRANSPORTE Y LA SEGURIDAD PÚBLICA

Otro de los sectores económicos esenciales fue el transporte urbano que, si bien se restringió durante los meses de estado de excepción al servicio del personal de primera línea, desde mayo, con el funcionamiento de la semaforización, progresivamente volvía a un servicio que debía cumplir con la bioseguridad y el aforo establecido. Sin embargo, un estudio de la OLADE en la ciudad de Guayaquil evidencia de las pérdidas para el sector fueron enormes pues para el mes de marzo la caída del uso del transporte público cayó en un 94.3% y disminuye al 44% para agosto de 2020 (OLADE, 2020, p. 6). Así, el gremio de transportista estima que para mayo de 2020 el sector tenía una pérdida de USD 500 millones (Primicias, 2020b), sin embargo, el gobierno no estableció ninguna política de apoyo, y por el contrario con fecha 19 de mayo promulga el Decreto Ejecutivo No. 1054 que liberaliza los precios de los combustibles y complejiza así el escenario de los transportistas que para finales del 2020 y en lo que va del 2021 ha realizado varias movilizaciones en reclamo a este decreto.

De acuerdo con cifras de los gremios, para mayo del 2020 apenas 25 mil de los 175 mil camiones se encuentran trabajando; los 6 mil buses interprovinciales se encontraban paralizados, al igual que los más de 13 mil transportistas de servicios educativos, debido a la suspensión de clases presenciales (Ibíd.). Al factor económico se suma la exposición que estos trabajadores tuvieron y tienen produc-

to de servicio directo a la población, y la poca contención que existe en las horas pico de mayor demanda. Hasta julio de 2020 se había contabilizado 70 taxistas muertos solo en la ciudad de Quito (El Comercio, 2020f). En la ciudad de Guayaquil para abril del 2020, los gremios estimaban que más de 3.000 había tenido síntomas, pero carecieron de los recursos para acceder a una prueba PCR, y es que como afirman, su exposición fue elevada debido a que “trabajan en los exteriores de los hospitales, centros comerciales, comisariatos e interactuaban diariamente con cientos de personas” (El Comercio, 2020d).

Finalmente, el sector de seguridad ha sido esencial para mantener el control sobre las medidas de contención establecidas desde el COE Nacional en el 2020, si bien estos han mantenido sus salarios y cuenta con estabilidad laboral, el contagio también fue un factor importante en este sector, por ejemplo, para el 11 de abril, es decir, a menos de un mes de la declaratoria del estado de excepción existían registrados 248 policías y militares contagiados (El Comercio, 2020b).

Como hemos observado, los sectores considerados como esenciales durante el confinamiento y las posteriores medidas de restricción para la contención de la pandemia, han incidido de manera directa no solo en las condiciones económicas de las y los trabajadores, sino también sobre su salud física y mental, un factor que hasta el momento poco ha sido considerado sobre esta población que afrontó la continuidad de sus labores a pesar del desconocimiento y por ende temor que ha causado la enfermedad. En este sentido, aun se requiere mucho por indagar sobre la situación afrontada desde el 2020 y sobre los cambios que la Covid-19 traerá para las condiciones de trabajo de estos sectores económicos.

PLATAFORMAS DIGITALES Y PRECARIZACIÓN LABORAL

Sin duda alguna, las denominadas “economías colaborativas” o “economías gig” (Anda 2017; Boccardo 2020) evidencian las transformaciones que la reproducción del capital ha generado sobre el trabajo. Nociones como “socios”, “autonomía”, “flexibilidad”, se han vuelto clave para avalar nuevas formas de negocios que modifican las condiciones laborales como las hemos conocido hasta el momento, y que se avalan en discursos que, aparentemente, reconocen las necesidades de las actuales generaciones frente al trabajo (González, 2011) y en marcos normativos inexistentes, pues los Estados no alcanzan a digerir su funcionamiento y por ende a regular sus actividades.

A partir de la década de los 80 con las políticas de ajuste neoliberal, y desde la década de los 90 con el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación, la desregulación del mercado del trabajo se consolida (Pagura, 2014). Y aunque

para algunos autores estamos ante el “fin del trabajo” debido a la automatización de los procesos productivos (Rifkin, 1996; Gorz, 1997), lo cierto es que la precarización laboral se torna más real que la sustitución del trabajo humano por máquinas con inteligencia artificial (el futuro nunca llegó).

A Ecuador las plataformas digitales llegaron en 2016 con Cabify, una plataforma para transporte de personas en la ciudad de Quito, a partir de allí, Uber (2018) e InDriver (2018) entraron a disputar el mercado nacional. Por otro lado, plataformas como Glovo (2018) ahora Pedidos Ya (2020), UberEats (2018) y Rappi (2019) aparecen como un servicio de entrega a domicilio y se convirtieron en otra de las líneas de acción de esta nueva modalidad laboral. Tal ha sido el crecimiento de estas plataformas que actualmente se encuentran en varias ciudades del Ecuador, entre estas se encuentran Quito, Guayaquil, Cuenca, Machala, Ambato, Santo Domingo de los Tsáchilas, Manta, Ibarra y Portoviejo.

Las formas de trabajo de estas empresas, son ya conocidas, se fundamentan en la “autonomía” de los trabajadores, es decir, que cada trabajador/a decide cuando conectarse y por cuanto tiempo. Esta forma de autonomía y flexibilización, sin embargo, tiene de fondo, primero, la externalización de los costos de capital “la atomización de las tareas propuestas, permite acelerar el proceso productivo y masificar la oferta laboral [con lo cual] la compañía minimiza sus costos operativos, reduce su actividad al proceso de intermediación y pagos, y externaliza los costos de capital y mano de obra, que son asumidos por los propios contratistas” (Albornoz & Chávez, 2020); segundo la externalización de los costos laborales, puesto que al no establecer una relación laboral entre la empresa y los trabajadores, estos no acceden a ningún beneficio de ley (salarios básico, seguridad social, vacaciones, etc.); y finalmente, el control sobre las y los trabajadores por medio de algoritmos desde donde se mide su rendimiento, se definen las tarifas para pago y los horarios de trabajo (Albornoz & Chávez, 2020).

De esto se desprende que los montos a pagar a repartidores y conductores es establecido de manera unilateral por parte de las empresas. En los términos y condiciones que fijan la relación contractual (no laboral), no se especifica los porcentajes destinados para el pago del trabajo efectuado y, de hecho, en casi todos los casos, se manifiesta que la aplicación puede hacer cambios unilaterales de los términos cuando se considere necesario (Didi, 2021; Rappi, 2019; Uber, 2021). Es así que las empresas modifican de manera arbitraria los montos base y los porcentajes comisionados. Por ejemplo, para el 2021 en el caso de las aplicaciones de transporte como Uber,

el porcentaje de descuento fluctúa entre el 25 y 40% ¹², este se establece de manera dinámica considerando factores como demanda, distancia, tráfico, etc. (Uber, 2018).

Para el caso de las aplicaciones de reparto a domicilio, Glovo, una empresa de capital español que en América Latina fue absorbida por PedidosYa de capital uruguayo, hasta marzo del 2020 mantenía como forma de pago un monto fijo de USD. 1 por pedido, más USD. 0.30 por kilómetro recorrido (Hidalgo & Valencia, 2019); sin embargo, desde abril del 2020 se implementa un mecanismo de “repar-tos dobles” que consiste en la entrega de dos pedidos en zonas cercanas, pero se cancela como uno solo (Albornoz & Chávez, 2020). Como veremos, este cambio será una de las mayores reivindicaciones en las movilizaciones emprendidas por las y los repartidores durante la pandemia.

Esta condición hace que los horarios de trabajo no sean tan libres como pregonan los slogans publicitarios, por el contrario, las jornadas son prolongadas para alcanzar ingresos que posibiliten la subsistencia de repartidores y conductores. Así, en el estudio realizado por Hidalgo y Salazar, en donde aplicaron una encuesta a las y los repartidores se menciona que “el 68.7 % de les repartidores trabajan siete días a la semana, con un promedio de diez horas diarias”(Hidalgo & Salazar, 2020, p. 90); por su parte las y los conductores mencionan situaciones similares, con un promedio de trabajo de 11 horas, antes de la pandemia podía genera un ingreso de USD. 900 (El Comercio, 2019b), pero actualmente, con un el mismo promedio de horas se puede llegar a USD. 360 mensuales (El Comercio, 2021h), en este factor inciden los cambios en las comisiones, el incremento del costo de la gasolina que reduce los ingresos netos y la reducción de las tarifas para los pasajeros que las empresas han implementado con el fin de reactivar su uso (El Comercio, 2021h).

A esto se suma, que en muchos casos tanto repartidores como conductores no son dueños de los medios de transporte que utilizan para su trabajo. De acuerdo con el estudio realizado por Grupo Faro, en una encuesta aplicada a repartidores y conductores de aplicaciones, el 15% de las y los repartidores “arriendan” su moto, y para el caso de las y los conductores este llega al 25%. Esto significa que al descuento que realizan las aplicaciones, se suma la comisión que deben entregar a los dueños de los vehículos.

Si bien, esta situación se evidenciaba previo a la pandemia, a partir del 2020 esta se ha complicado para las y los trabajadores de las aplicaciones, las razones para ello

12 Estos son porcentajes referenciales dados por conductores de la aplicación en conversaciones mantenidas entre enero y junio del 2021, y no ha podido ser corroboradas puesto que no existe información oficial desde UBER de los porcentajes exactos que comisionan.

están, en primer lugar, en que permanece la carencia de beneficios laborales debido a la inexistencia de una relación laboral, y a los cambios arbitrarios en las tarifas a favor de las plataformas; y segundo, debido a que se ha incrementado la oferta de repartidores y conductores por el aumento del desempleo; pero al mismo tiempo ha incrementado la demanda, sobre todo, del servicio a domicilio producto de las medidas de confinamiento por la pandemia.

Como se ha observado en los datos, el desempleo aumentó un 2% entre diciembre de 2019 y septiembre de 2020, lo que significan 180.475 personas. A esto se suma un incremento de 508.842 personas en subempleo, es decir que no cuentan con una relación laboral formal. Aunque no existen datos precisos sobre el número de trabajadores/as de las aplicaciones (repartidores o conductores), de acuerdo con el estudio Fairwork, antes de la pandemia se estimaban 40.000 personas (Fairwork Ecuador, 2021), número que sin duda ha aumentado a partir de marzo del 2020.

Algunos datos pueden darnos pauta para analizar esta situación. Algunos datos pueden darnos pauta para analizar esta situación, por una parte, para las plataformas de reparto tan solo UberEats menciona que ha duplicado su tamaño en Ecuador durante el primer trimestre del 2021 y cuenta actualmente con 25.000 repartidores a nivel nacional. (El Universo, 2021g); Rappi por su parte, entre marzo y mayo del 2020 también duplicó el número de repartidores de 1.500 a 3.300, esto tan solo en 2 meses, y el mismo escenario plantea Glovo, que pasó de 1.800 a 2.500 repartidores en los primeros meses de la emergencia sanitaria (Primicias, 2020c).

Ilustración 20. Incremento de repartidores durante la pandemia

EMPRESA	ANTES DE LA PANDEMIA	DESPUÉS DE LA PANDEMIA
UberEats	12 000	25 000 ¹³
Rappi	1 500	3 300 ¹⁴
Glovo	1 800	2 500 ¹⁵

Fuente: Medios de comunicación; Elaboración propia, 2021.

¹³ Fuente: (El Universo, 2021g).

¹⁴ Fuente: (Primicias, 2020c).

¹⁵ *Ibíd.*

A estos datos se suman las estadísticas manejadas por la Asociación de Empresas Automotrices del Ecuador que menciona un incremento de compra de motocicletas del 80% entre mayo de 2020 y mayo de 2021, teniendo que entre junio de 2020 y mayo de 2021 se han vendido 156.763 motocicletas a nivel nacional (AEAE, 2021). Estos datos pueden dar cuenta del incremento de trabajadores en las aplicaciones de reparto a domicilio, aun cuando el total de estas no necesariamente se destinan al uso como herramienta de trabajo, los propios gerentes de las empresas reconocen que “al inicio de la emergencia sanitaria las ventas se vieron frenadas al 100%, pero con la creación de emprendimientos, especialmente de entregas a domicilio, el mercado se reactivó” (Primicias, 2020d).

En cuanto a las plataformas de transporte, se estima que Uber cuenta con 88.000 conductores en las ocho ciudades donde están presentes (El Universo, 2021d), sin embargo, resulta más complejo la identificación del número de conductores, pues estos suelen descargar varias aplicaciones que las utilizan de acuerdo a la demanda existente y a los porcentajes comisionados desde las empresas ¹⁶, por ejemplificar la situación, desde el 1 de junio de 2021 entra al mercado la aplicación Didi, que para ese mismo mes registro 20.000 personas que descargaron la aplicación como conductores (Primicias, 2021b). De varias conversaciones mantenidas con conductores de esta aplicación, mencionan que también trabajan con Uber, pero se han pasado a esta nueva aplicación pues la empresa comisiona el 15% a diferencia de Uber que, como se mencionó líneas arriba, puede alcanzar un descuento del 40%. Lo particular de este caso, es que Uber y Didi, si bien pertenecen a corporaciones diferentes, la primera norteamericana y la segunda China, tienen un mismo inversionista mayoritario el SoftBank Group Corp. (Semana, 2020), líneas abajo analizaremos cómo las estrategias de mercado que este inversionista está generando inciden en la contención de la conflictividad laboral.

De acuerdo con el estudio realizado por Grupo Faro, se evidencia que existe un incremento del 42% de estos trabajadores durante la pandemia, y de estos el 49% se han sumado a las actividades de reparto y 35% a las de transporte (Grupo FARO, 2021, p. 16). Esto quizá se deba a algunos factores que caracterizan a las condiciones de cada modalidad, la primera, que debido al confinamiento y a las restricciones de movilidad se incrementó la demanda del servicio a domicilio de productos como alimentos, medicamentos y supermercado; esto a diferencia de la situación de transporte que por lo menos durante el 2020 se vio reducida debido al propio confinamiento, y posteriormente a la priorización del teletrabajo en varios sectores económicos. El se-

¹⁶ Información obtenida en varias conversaciones con conductores entre enero de 2020 y junio de 2021.

gundo factor, se debe a que son mayores los ingresos en las aplicaciones de reparto que en las de transporte, o por lo menos eso se evidencia en el estudio antes mencionado, así, posterior a la pandemia las y los repartidos tienen un ingreso de USD. 350, mientras que las y los conductores llegan apenas a USD. 150 (Grupo FARO, 2021, p. 20), esto resulta determinante considerando que para el 79% de las y los trabajadores este constituye su principal fuente de ingresos (Ibíd. p. 19).

Esto se encuentra ligado a un tercer factor, que está relacionada con las acciones que el Estado ha asumido como parte de la contención de la pandemia, y tiene que ver con el hecho de que, por un lado, al inicio de la emergencia sanitaria los autos tenían tan solo dos días de movilidad, y posteriormente por lo menos en la ciudad de Quito se ha retornado al pico y placa, con lo cual los conductores no pueden trabajar dos veces a la semana; para las y los repartidores la situación ha sido completamente distintas, pues en el 2020 mientras en el país se establecía el toque de queda desde las 14:00, el COE nacional aprueba incluir al servicio de domicilio de las aplicaciones en los permisos que permiten su circulación (Expreso, 2020), por lo que resultó una actividad permanente durante las medidas de mayor restricción a nivel nacional; y para Quito con el retorno del “hoy no circula” las y los repartidores de aplicaciones tienen libre movilidad (El Universo, 2021f).

Lo mencionado hasta aquí, permite observar que las plataformas digitales en Ecuador tienden a absorber, por un lado, el desempleo generado en otros sectores formales de la economía (sea público o privado); y por otro, son una opción de trabajo de jóvenes nacionales y de población migrantes debido a que las plataformas ofrecen fuentes de trabajo sin barreras de entrada (Fairwork Ecuador, 2021). Sin embargo, y como observamos, las condiciones laborales no son óptimas para ninguna de las modalidades de servicios, y esto ha decantado en una conflictividad que se centra fundamentalmente en las y los trabajadores de reparto.

Así, una de las primeras movilizaciones se da en agosto del 2019 entre repartidores de UberEats en la ciudad de Quito, que demandaban el retorno de las tarifas puesto que los cambios efectuados en las comisiones incidieron en la reducción de sus ingresos entre un 30 y 40% (Indymedia Ecuador, 2019). Las movilizaciones de las y los repartidores se incrementarán precisamente en el contexto de la pandemia, pues a pesar de que las plataformas aumentaron sus ganancias¹⁷ producto del incremento de la demanda, las tarifas base y los porcentajes por km recorrido han disminuido.

¹⁷ Solo UberEats tuvo un crecimiento del 103% en relación al 2019, lo que ha significado que en un trimestre tenga una facturación de \$ 1.211 millones (Revista Acelerando, 2020).

A esto se suma las demandas porque la empresa garantice condiciones de bioseguridad, pues se encuentran expuestos a posibles contagios al permanecer trabajando, incluso en los momentos de confinamiento obligatorio.

Sobre estas movilizaciones se deben resaltar dos puntos, la primera que las demandas se han generado sobre elementos básicos de las condiciones laborales como contratación, tarifas e insumos de bioseguridad; y la segunda, que muchas de estas manifestaciones se han dado en el marco de una organización de paros internacionales, en varios países de Latinoamérica y Europa; aunque en Ecuador estas se han concentrado casi exclusivamente en Quito.

A estas movilizaciones se suman dos que han tenido un carácter más específico; la primera por el atropello a un repartidor en la ciudad de Quito y frente a la cual se solicitaba que la empresa Glovo apoye en su situación (GK, 2020b); y otra en la ciudad de Cuenca en protesta a los excesivos controles por parte de los agentes de tránsito para la circulación de las y los repartidores (Portal Diverso, 2020).

Ilustración 21. Movilización de repartidoras/es durante la pandemia

MOVILIZACIÓN	FECHA	DEMANDAS
Protesta de repartidores de Glovo	17 de abril de 2020	- Frente a la reducción de tarifas - Falta de insumos de bioseguridad
Primer Paro internacional de repartidores	22 de abril de 2020	- Tarifas justas puesto que se está implementado el “doble pedido”, es decir que realiza dos entregas, pero son consideradas como una sola, y se da tan solo un adicional de USD. 0.30 (desde 13 de abril) - Herramientas para el cuidado de la salud frente a la pandemia - Reconocimiento de la relación laboral con las plataformas
Segundo Paro Internacional de repartidores	29 de mayo de 2020	- Dotación de insumos de bioseguridad desde las empresas - Aumento de la tarifa por envío del 100% - Justicia por los accidentados - Reincorporación de los bloqueados de manera injusta
Paro nacional de repartidores/as Glovo, UberEats, Rappi	24 de agosto de 2020	- Regresar a tarifas anteriores de tarifa base a USD. 1 y USD. 0.35 por Km - Seguridad para el trabajo realizado (repartidores accidentados y robo de equipos) “En tu pedido va mi vida” - Conformación un sindicato

Fuente: Medios de comunicación; Elaboración propia, 2021.

Por su parte, las y los trabajadores de aplicaciones de transporte no han realizado acciones de protesta por su situación laboral que, aunque reconocen es compleja, no han logrado articular espacios para posicionar sus demandas. Esto a pesar de que existen experiencias a nivel internacional en donde se ha logrado el reconocimiento de los conductores de Uber como trabajadores de la compañía¹⁸. Las protestas en torno a estas plataformas han provenido más bien de las cooperativas de taxi, que han disminuido su mercado debido a los bajos precios del servicio que intermedian las plataformas, y por considerarlas “competencia desleal”, pues no pagan impuestos, ni cumplen los requisitos establecidos en las normativas de tránsito como la licencia profesional para los conductores. A esto se debe añadir que las estrategias utilizadas por las empresas han tendido a contener la conflictividad, muestra de ello es precisamente lo que ha significado la llegada de la plataforma Didi, que como se mencionó comparte al mayor inversionista con Uber. La reducción de los porcentajes que comisiona esta plataforma lo que provocado es tan solo el traslado hacia aquella, pues garantiza mayores ingresos, con esto, las y los conductores no motivan su organización.

Con esto, se pudo observar que las y los trabajadores de reparto han logrado un mayor nivel organizativo, los “glovers Ecuador” que si bien, surge en respuesta concreta a la empresa Glovo, han logrado aglutinar a repartidores de otras plataformas, e incluso el 24 de agosto de 2021, en conjunto con algunas assembleístas, presentan a la Asamblea Nacional un proyecto de ley para la regulación de la relación laboral de las y los trabajadores de plataformas digitales, lo que constituye un hito para la defensa de sus derechos en Ecuador (Asamblea Nacional del Ecuador, 2021).

En el caso de los trabajadores de plataformas de transporte, por el contrario, no se evidencia la construcción de alguna estructura organizativa. Y es que, contraria al adjetivo “colaborativo”, como se autodenominan estas formas laborales, las “economías colaborativas” tienen como componente central el aislamiento, aunque las y los trabajadores han creado espacios de comunicación en grupos de wasap en donde se mantienen informados de situaciones como los cambios en las tarifas, los controles policiales, o incluso si han sufrido algún accidente o requieren de apoyo por alguna emergencia, no han logrado articularse para la defensa de sus derechos.

Ahora bien, frente a las múltiples críticas y evidencias de las condiciones laborales de las y los trabajadores, no ha existido respuesta ni desde las empresas, ni desde el Estado. De hecho, frente a la primera movilización realizada por las y los repartidores de UberEats, la empresa sacó un comunicado en donde se expresa que

¹⁸ En Gran Bretaña la Corte Suprema dictaminó el 19 de febrero de 2021 que los conductores deben ser considerados trabajadores y recibir los beneficios sociales correspondientes (El Universo, 2021c).

“Hechos como estos son inaceptables [...] contamos con canales de atención a socios repartidores y usuarios que atienden las 24 horas los 7 días de la semana mediante la aplicación” y aclara que “Esta semana se realizó una reestructuración de la tarifa base que consiste en un monto variable al recoger, otro similar al entregar y un monto variable en función a la distancia recorrida”, y como represalia a las acciones, bloquea las cuentas de quienes lideraron el plantón (El Telégrafo, 2019a). De hecho, el bloqueo a quienes participan de manifestaciones se ha convertido en la principal acción emprendida por las empresas.

Desde el Estado, poco se ha hecho por abordar la regularización de las plataformas digitales, aunque existe una diferencia en el tratamiento entre las de reparto y transporte. Sobre estas últimas existe una fuerte presión por parte de las cooperativas de taxis, razón por la cual, en la reforma a la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial aprobada en agosto del 2021, se establece en su artículo 62a:

De la regulación y autorización de plataformas digitales: Las plataformas digitales, constituyen herramientas tecnológicas para la optimización de la gestión del transporte terrestre establecido en la presente Ley, con excepción del servicio de transporte particular.

La Agencia Nacional de Regulación y Control del Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial y los Gobiernos Autónomos Descentralizados Metropolitanos y Municipales, dentro de su jurisdicción y en el ámbito de su competencia, regularán y autorizarán el funcionamiento de las mismas, siempre y cuando se aseguren las condiciones mínimas ambientales, de calidad y seguridad. (Ley Orgánica Reformatoria de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, 2021).

Esta constituye la única expresión normativa con respecto a las plataformas digitales, que en el marco de su ámbito regula exclusivamente lo concerniente a aprobación para transportar personas, pero evidentemente, nada con respecto a las condiciones laborales. Para el caso de la modalidad de reparto, no existe la misma presión puesto que no tienen competencia con ningún otro sector económico, por lo cual, nada se ha hecho para normar y regular su funcionamiento. Ahora queda la expectativa de la discusión del proyecto de Ley para regularizar a las y los trabajadores de plataformas digitales en Ecuador presenta recientemente.

LA HUELGA DE LOS TRABAJADORES DE EXPLOCEN

En medio de la crisis sanitaria ocasionada por la pandemia del COVID-19, el Comité de Empresa de Trabajadores y Trabajadoras de EXPLOCEN (CETTE) declaró una huelga que se extendió por 253 días, es decir más de ocho meses. Esta medida de hecho se desencadenó después del despido de 5 dirigentes del comité, después de 4 años de retrasos en la negociación del contrato colectivo que los trabajadores habían

solicitado en el marco de la ley. A lo largo de los ocho meses que duró la huelga, personal de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional intentó desalojar a los sindicalistas a través del uso de la fuerza.

EXPLOCEN es una empresa de capital mixto, que “fabrica, importa y comercializa explosivos” (EXPLOCEN, s. f.) utilizados en los sectores de minería, construcción y geología, donde laboran 97 trabajadores. El 60% del capital pertenece al Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas (ISSFA) y el 40% a la empresa norteamericana Austin Powder Co. (Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas del Ecuador, s. f.).

Ilustración 22. Sistematización de conflicto: Huelga de los trabajadores de EXPLOCEN

DATOS GENERALES	CARACTERÍSTICAS
Nombre del conflicto	Huelga de trabajadores y trabajadoras de EXPLOCEN
Motivación del conflicto	Contrato colectivo
Actor de la movilización	Comité de Empresa de Trabajadores y Trabajadoras de EXPLOCEN (CETTE)
Acciones tomadas	-Contrato colectivo (declarado nulo) -Pliego de peticiones (irresuelto) -Huelga
Respuestas estatales	Como ente regulador del trabajo -Retraso de firma del contrato colectivo. -Irresolución de pliego de peticiones por parte del Tribunal de Conciliación y Arbitraje llamado a atender esta medida. -Retraso en los procesos de definición de servicios mínimos previo a la huelga -Declaración de nulidad de las solicitudes de contrato colectivo y de la huelga. -Levantamiento de información por parte de la Dirección General de Inteligencia de la Policía Nacional (trabajadores denuncian persecución y acoso). -Formulación de cargos contra dirigentes por supuesto delito de paralización de servicios públicos. Como empleador (Empresa mixta con participación pública del ISSFA) -Despido de dirigentes del Comité de Empresa en medio de negociación de contrato colectivo (ilegal). -Hostigamiento, intimidación, represión, apresamiento de un dirigente en medio de la huelga (ilegal).
Resolución del conflicto	La resolución de la huelga se dio a través de un acuerdo mediado por la Defensoría del Pueblo que brinda estabilidad laboral de 2 años para los participantes de la huelga y que reintegra a los dirigentes despedidos.
Duración del conflicto	253 días de huelga, 7 años desde el pedido de contrato colectivo

Elaboración propia, 2021.

En diciembre de 2014, la Asamblea General de Trabajadores de EXPLOCEN resolvió conformar su Comité de Empresa. De acuerdo con la legislación ecuatoriana, esta forma sindical es la herramienta más fuerte que pueden tener los trabajadores puesto que son las organizaciones a través de las cuales se pueden negociar los contratos colectivos (Derecho Ecuador, 2005). En este sentido, el principal rol y derecho de un comité de empresa es la consecución del contrato colectivo.

La intención de los 52 trabajadores que formaban parte del comité era conseguir estabilidad laboral y llevar una vida gremial que les permita “organizar eventos como un campeonato de fútbol” (Montaño, 2021b). Por ello, en 2015 presentaron un borrador de contrato colectivo que contenía estas y otras demandas, como un alza salarial de USD. 10 que, por ley, beneficiarían a todo el personal que trabajaba en la empresa.

A pesar del avance en las negociaciones y la celebración del contrato, en 2016 el trámite de certificación presupuestaria en el Ministerio de Finanzas dejó de avanzar. Razón por la que en 2018 interpusieron un pliego de peticiones, una figura amparada por el Código de Trabajo que permite la resolución de un conflicto entre empleadores y trabajadores, a través de la mediación de un Tribunal de Conciliación y Arbitraje, conformado por dos delegados de cada parte de la relación laboral y presidido por un inspector del trabajo (Instituto & Nacional de Educación Laboral, 1987, p. 18). Las demandas propuestas en el pliego también fueron rechazadas por el gerente de EXPLOCEN y frente a las negativas de la patronal, la organización empezó a considerar la huelga como un recurso para ser escuchada (Montaño, 2021b).

En 2019, la gerencia de EXPLOCEN se adelantó a la posible huelga y solicitó que esta no sea aceptada por las autoridades competentes, alegando que podría provocarse el “quiebre de la empresa”. En respuesta a esta solicitud, la Dirección General de Inteligencia de la Policía Nacional realizó un “levantamiento de información” que para los trabajadores fue vivido como persecución y hostigamiento (Montaño, 2021b).

Cuando la crisis sanitaria sobrevino, la empresa despidió a cinco dirigentes del CETTE, en mayo de 2021, utilizando el numeral 6, del artículo 169 del Código de Trabajo que indica que una empresa podrá terminar un contrato individual

Por caso fortuito o fuerza mayor que imposibiliten el trabajo, como incendio, terremoto, tempestad, explosión, plagas del campo, guerra y, en general, cualquier otro acontecimiento extraordinario que los contratantes no pudieron prever o que previsto, no lo pudieron evitar (Código de Trabajo, 2020 Art. 169).

De acuerdo con la abogada del CETTE, en ese momento aún estaba en trámite el pliego de peticiones, por lo que eran ilegales los despidos, mientras no hubiese respuesta del empleador (Montaño, 2021b). Además, la aplicación del artículo 169, nu-

meral 6 del Código de Trabajo solo es viable si la empresa ha dejado de operar, por lo que esta justificación para los despidos estaba fuera de lugar (Red Kapari, 2020). En ese sentido, la medida de la empresa fue una clara represalia de carácter antisindical.

En reacción a los despidos, el comité declaró la huelga y notificó de la misma al Ministerio de Trabajo, el 30 de mayo de 2021. El 19 de junio el CETTE informó a la empresa de la medida y empezó los trámites para su reconocimiento. En este periodo se cuestionó el rol del Ministerio de Trabajo que retrasó el trámite de establecimiento de servicios mínimos que se requería para empezar la huelga y que podía durar no más de 20 días, pero que en la práctica se extendió a 25 (El Universo, 2021b).

La normativa establece que los trabajadores pueden tomar las instalaciones una vez que cuentan con el reconocimiento del Ministerio de Trabajo para realizar la huelga. Sin embargo, los trabajadores de EXPLOCEN no pudieron hacerlo el 13 de julio, fecha en la que inició la huelga, porque el Ministerio de Defensa había dispuesto la militarización de la empresa, desde el día anterior (Montaño, 2021b). Este hecho viola el derecho de los trabajadores a expresar sus demandas a través de la medida de hecho.

A lo largo del proceso de huelga, los trabajadores han librado una batalla también en el orden legal. El Tribunal de Conciliación y Arbitraje del Ministerio de Trabajo llamado a resolver el pliego de peticiones que habían realizado los trabajadores invalidó la huelga el 20 de julio, frente a lo cual los trabajadores pidieron una aclaración que les fue negada. Más adelante el CETTE presentó un recurso de apelación que también fue negado (Montaño, 2021b). Estos sucesos de orden administrativo estuvieron acompañados por eventos de amedrentamiento y acoso por parte de la fuerza pública. Los huelguistas intentaron ser desalojados por policías y militares, sin ningún respaldo legal, en tres ocasiones. El 18 de julio es decir dos días antes de que su huelga sea desconocida por el Ministerio de Trabajo. Y el 31 de julio, o sea un día después de la apelación que presentó el comité. En ambos casos se hizo uso de la fuerza sin motivación aparente. Por último, el 26 de diciembre de 2021, se dio el enfrentamiento más fuerte, cuando se registró el uso de gases lacrimógenos y la detención de un dirigente (La Hora, 2020c).

Recién en marzo de 2021 se pudo concretar un acuerdo por intermediación de la Defensoría del Pueblo. Aunque no se conoce de manera pública el contenido del convenio, la defensa de los trabajadores de EXPLOCEN ha indicado que este incluye la estabilidad laboral por dos años de los participantes de la huelga (Montaño, 2021a). Actualmente el trámite y la negociación del contrato colectivo sigue su curso.

La Defensoría del Pueblo determinó que “hubo vulneración de [los] derechos” de contratación colectiva, libertad sindical e integridad personal “de los trabajadores

de la fábrica EXPLOCEN” (Ecuador News, 2021). En esta transgresión han participado el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de Defensa y la misma empresa (El Universo, 2021a). En abril de 2021 se formuló un juicio político, en la Asamblea Nacional, contra el entonces ministro de Trabajo, Andrés Isch, motivado en las acciones y omisiones de la cartera de estado que administraba en relación con el conflicto en EXPLOCEN. A pesar de las pruebas en su contra el exministro fue absuelto por falta de votos para su censura (El Universo, 2021e). Además, los trabajadores interpusieron una demanda contra el entonces ministro de defensa, Oswaldo Jarrín, por la militarización de la fábrica y contra su par de trabajo, Andrés Isch por no proteger su derecho a la huelga (El Universo, 2021b), medida sobre la que se desconocen sus resultados.

Las acciones y omisiones del Estado en este caso deben analizarse también en el orden económico, ya que la conflictividad laboral que tuvo lugar en EXPLOCEN afectó la disponibilidad de explosivos para los proyectos mineros Fruta del Norte y Mirador (La Hora, 2020c). Esto destapó el monopolio de explosivos que maneja EXPLOCEN, empresa cuyo capital mayoritario pertenece a las Fuerzas Armadas. En este sentido existe un conflicto de interés puesto que la institución otorga los permisos de funcionamiento para empresas del mismo rubro (La Hora, 2020b).

La extrema virulencia con la que el Estado ha actuado en este caso muestra una vez más la problemática desatada por su doble condición como empleador y como ente regulador de las relaciones laborales. Se demuestra injerencia del poder político y de la fuerza pública en los procesos de orden administrativo y laboral. Además, en el contexto laboral ecuatoriano, en el que el Estado es el empleador de un sector importante de la PEA, demuestra que el eslabón más débil de la relación laboral, es decir el trabajador no cuenta con la protección que el Estado le debe por ley.

CONCLUSIONES

Las reformas legales implementadas en el sector público desde inicios del gobierno de Alianza País, ha generado enormes repercusiones para la contención de la oleada neoliberal que promueve la desinstitucionalización estatal y limita los derechos de las y los trabajadores. Si durante la década de los 90, cuando se implementan las políticas de ajuste estructural fue este sector el contenedor de los intentos de privatización de sectores estratégicos, vemos que, en la actualidad, la contención a la “monetización” de sectores como el de telecomunicación, el ferrocarril, y las refinerías han tenido poca respuesta por parte de los sindicatos públicos y esto se debe, sin duda alguna, al debilitamiento organizativo promovido en los últimos años.

En el ámbito privado, la liberalización del mercado de trabajo ha promovido el retorno de la flexibilidad laboral amparados en los discursos de la crisis económica iniciada en el 2015 y profundizada durante la pandemia. Y esto conlleva enormes repercusiones para el empleo formal y para la garantía de condiciones dignas para las y los trabajadores. Frente a ello, el fortalecimiento organizativo es una de las pocas alternativas que se presentan para contener la profundización de la precariedad laboral. A esto se suma, el pendiente para las y los trabajadores informales, frente a la cual poco se ha hecho, considerando que como país esta constituye la principal realidad para muchos hogares.

También se ha observado que los conflictos acontecidos en el periodo de la crisis sanitaria tienen un acumulado histórico de demandas irresueltas y de reducción de presupuestos, de personal y de capacidad institucional para atender las problemáticas sociales. En este sentido, las y los trabajadores de salud, servicios esenciales (públicos y privados), agricultura y distribución de alimentos, transporte, plataformas digitales y organizaciones de trabajadores fabriles han visto postergados sus derechos y desmejoradas sus condiciones de vida a lo largo de un periodo que excede el gobierno postprogresista.

SEGURIDAD LABORAL PARA EL PERSONAL DE SALUD QUE ATIENDE LA CRISIS SANITARIA

La falta de seguridad laboral para el personal de salud, en medio de la pandemia es un tema que suscita algunas áreas de interés. Por un lado, reaviva la temática de la salud ocupacional que tiene que ver con las adecuadas entrega y ejecución de presupuestos, con la construcción de marcos legales que protejan a las y los trabajadores, así como con las formas organizativas que permitan incidir en la seguridad de los

espacios de trabajo. El desgaste de la condición psicológica del personal sanitario, a causa de la pandemia, plantea también una necesaria ampliación de los criterios de riesgos del trabajo y como debe sumarse la preocupación por la salud mental al concepto de seguridad laboral. Por otro lado, este conflicto ha mostrado la compleja condición del Estado en su doble papel de ente de control del trabajo y de empleador. Se ha visto como el Estado ha perfeccionado una práctica que intensifica la explotación de sus trabajadores aun cuando es el llamado a preservar sus derechos.

LOS SECTORES ESENCIALES HISTÓRICAMENTE OLVIDADOS

Los sectores considerados como esenciales durante la pandemia han sido invisibilizados, y esto responde no solo a la coyuntura desatada por la pandemia, sino a un proceso histórico que no ha querido reconocer las condiciones de precariedad laboral en la que se encuentran poblaciones como recolectores de basura, guardias y el sinnúmero de personal que trabaja en los supermercados.

Ocultados tras un trabajo formal, se han velado situaciones de extrema vulnerabilidad para las y los trabajadores encargados del saneamiento de las ciudades, o se ha explotado la situación del trabajo juvenil (cajeras/os de supermercados) y adulto mayor (guardianía). En esta medida, se requiere reconocer e indagar a profundidad en estos sectores laborales.

ALGUNAS DISCUSIONES QUE QUEDAN POR PROFUNDIZAR SOBRE PLATAFORMAS

El análisis realizado indica el incremento de número de repartidores y conductores, de las plataformas que priman actualmente en Ecuador; sus ingresos se han reducido a partir de la pandemia y en muchos casos no llegan ni al salario básico. Estos elementos ponen en entredicho las ventajas de este sector económico. Las formas de trabajo definidas por la denominada “economía gig” han llegado para quedarse y, frente a ello, plantean retos para pensar mecanismos tanto de política pública como de organización de las y los trabajadores, que permita construir garantías y condiciones laborales adecuadas para los trabajadores. Aunque en economías con menor desarrollo, como las Latinoamericanas, su presencia puede ser de cierta manera tardía, esta se consolida cada vez más y, con ello, las afectaciones directas sobre las formas de reproducción social de las y los trabajadores.

Es necesario profundizar no solo en los mecanismos que las plataformas construyen sobre repartidores y/o conductores, sino incluso en el encadenamiento con otros sectores. Por ejemplo, poco se ha hablado sobre la situación de los negocios que venden sus productos con las aplicaciones. Y es que se podría pensar que en

estas están presentes únicamente grandes cadenas de restaurantes u otros sectores, pero lo cierto es que, con el crecimiento de la demanda por medio de las plataformas, muchos negocios medianos han visto la necesidad de incluirse en este mecanismo de venta en línea, pero las tarifas que cobran las aplicaciones por pedido pueden fluctuar entre el 15 y 35% (El Comercio, 2021c) lo que incide directamente en los ingresos de estos negocios afectando las economías familiares tanto de dueños como de sus trabajadores.

A esto se añade que, como parte de la ampliación de este tipo de servicios, actualmente han proliferado las “cocinas fantasmas”, dedicadas a la producción de alimentos exclusivamente para servicio a domicilio. Este mecanismo abarata costos para los negocios, pero opaca la situación laboral de quienes allí trabajan. Además, en países del norte las plataformas empiezan a aglutinar a profesionales independientes, o freelancers, en las denominadas “economías colaborativas”, a través de coworking apalancados en plataformas que son ya una nueva modalidad de trabajo. Dada la poca presencia en nuestro país, donde priman plataformas relacionadas con la movilidad y la atención a domicilio, este fenómeno ha sido poco analizado, pero se proyecta su potencial de crecimiento.

Las plataformas nacionales¹⁹ reproducen las formas de las empresas internacionales en cuanto a la inexistencia de relación laboral para una buena parte de sus trabajadores. Por ejemplo, la plataforma Ocre, de servicios de belleza a domicilio, fue analizada en el marco del estudio Fairwork y tuvo un puntaje de 3 sobre 10 en las variables consideradas para medir si existe o no, un trabajo justo (Fairwork Ecuador, 2021). Por ello, es necesario ampliar el espectro de análisis para contemplar las implicaciones que este tipo de trabajo puede tener sobre otros sectores de la población.

SOBRE LA HUELGA DE LAS Y LOS TRABAJADORES DE EXPLOCEN

La doble condición del Estado se vuelve a observar en la huelga de EXPLOCEN, donde participan una diversidad de instituciones públicas para pisotear los derechos de estos trabajadores. Este caso debe ser analizado desde múltiples aristas que permitan considerar cómo el Estado reacciona como empleador, en protección del suministro de materiales para el sector minero y protegiendo la plusvalía obtenida a través de mecanismos como la inestabilidad laboral, el incumplimiento de la norma y el despido de dirigentes. En este conflicto, la intervención del empleador se caracterizó por

¹⁹ Como Mynkana (para levantamiento de información de campo), Kiárme (Cuidados y hospedaje para animales) Tipti (compra de supermercado) y Ocre (servicios de belleza a domicilio).

el uso indiscriminado de la fuerza, evidente influencia de las Fuerzas Armadas como administradores del capital de EXPLOCEN.

La crisis del empleo se encuentra en una situación límite como queda detallado en los datos trabajados del OTyPC (Carrión, 2021) y otros espacios de producción y difusión de información. Así también es posible observar un impacto mínimo de la LOAH en la preservación de empleo y en la generación de nuevos contratos, que apenas alcanza el 1,79% de la PEA. No obstante, su impacto negativo es enorme al participar de la creación de un marco legal regresivo de los derechos laborales, que rebasa el contexto de la pandemia. Es decir, esta ley no protegió el empleo, sino que se convirtió en la garantía jurídica para precarizar y desregularizar el trabajo. El actual gobierno, ha empezado a construir y posicionar un discurso que propone que la única medida para enfrentar la crisis es una nueva legislación laboral, sin embargo, hasta el momento se desconoce su contenido. No obstante, se avizora la introducción de nuevas formas de contratación, ya que esta nueva reforma laboral tiene que estar enmarcada en los acuerdos que se firmaron con el FMI por el desembolso de 6 500 millones de dólares en septiembre de 2020 (Primicias, 2021).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- AEAE. (2021). Boletín de ventas para prensa. Junio 2021. <https://www.aeade.net/wp-content/uploads/2021/06/BOLETIN-DE-VENTAS-PARA-PRENSA-JUNIO-2021.pdf>
- Albornoz, M. B., & Chávez, H. (2020). De la gestión algorítmica del trabajo a la huelga 4.0. *Mundos Plurales - Revista Latinoamericana de Políticas y Acción Pública*, 7(2), 43-54. <https://doi.org/10.17141/mundosplurales.2.2020.4848>
- Alemán, Jo. (2020). *Pandemónium. Notas sobre el desastre*. NED ediciones.
- Amnistía Internacional. (2020, julio 13). Global: El personal sanitario, silenciado, expuesto y atacado. Amnistía Internacional. <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2020/07/health-workers-rights-covid-report/>
- Arruzza, C., & Battacharya, T. (2020). Teoría de la reproducción social. Elementos fundamentales para un feminismo marxista. *Archivos de historia del movimiento obrero y la izquierda*, 16, 37-69.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2021). Johanna Moreira presentó proyecto que regula la relación laboral de los trabajadores con empresas de plataformas digitales. Asamblea Nacional del Ecuador. <https://www.asambleanacional.gob.ec/es/noticia/73460-johanna-moreira-presento-proyecto-que-regula-la-relacion>
- Cajas, J., & Pastór, C. (2020, septiembre 26). Ecuador: Deuda, pandemia y desigualdad. <https://finlandiaestacion.com/2020/09/26/ecuador-deuda-pandemia-y-desigualdad-por-john-cajas-y-carlos-pastor/>
- Cano, D. (2009). Regresión laboral en el Ecuador y sus consecuencias: Gobierno de Rafael Correa. En *¿Estado constitucional de derechos?: Informe sobre derechos humanos Ecuador 2009* (pp. 291-314). <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/951/1/DDHH-Inf-15-Cano-Regresi%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20Ecuador.pdf>
- Cárdenas, J. C. (2015). *Derechos colectivos de las y los servidores públicos al amparo de las enmiendas constitucionales de 2015*. Universidad de Cuenca.
- Carrión, D. (2021). *Ampliación del Informe técnico: Impacto de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. Período: Septiembre de 2019 a junio de 2021*. Observatorio del Trabajo y el Pensamiento Crítico-UCE.
- Carrión, D., Gachet, F., Unda, M., & García, S. (2014). *Balance crítico del gobierno de Rafael Correa* (Universidad Central del Ecuador).

Castro, M. (2020). Médicos denuncian la falta de protección en el sistema de salud pública. GK. <https://gk.city/2020/03/26/falta-insumos-proteccion-coronavirus/>

CEPAL. (2020). El desafío social en tiempos del COVID-19 (Informe Especial COVID-19 N.º 3). CEPAL.

CEPAL. (2021). Panorama Social de América Latina. CEPAL.

CIM - OEA. (2020). COVID-19 en la vida de las mujeres: Razones para reconocer los impactos diferenciados. Comisión Interamericana de Mujeres de la OEA.

Código de Trabajo, (2020).

Colectivo Nacional. (2020, abril 16). Resoluciones del Colectivo Nacional: CONAIE-FUT-Frente Popular. CONAIE. <https://conaie.org/2020/04/16/resoluciones-del-colectivo-nacional-conaie-fut-frente-popular/>

Consejo Nacional para la Igualdad de Género – CNIG. (2020, abril 2). Los riesgos a los que se enfrentan las mujeres durante la emergencia sanitaria por el COVID-19 en Ecuador. Consejo Nacional para la Igualdad de Género – CNIG - Noticias. <https://www.igualdadgenero.gob.ec/los-riesgos-a-los-que-se-enfrentan-las-mujeres-durante-la-emergencia-sanitaria-por-el-covid-19-en-ecuador/>

Defensoría del Pueblo. (2020). Defensoría del Pueblo exige priorizar la protección del personal sanitario durante la emergencia por COVID-19. <https://www.dpe.gob.ec/defensoria-del-pueblo-exige-priorizar-la-proteccion-del-personal-sanitario-durante-la-emergencia-por-covid-19/>

Derecho Ecuador. (2005, noviembre 24). Interrogantes laborales. Derecho Ecuador. <https://www.derechoecuador.com/interrogantes-laborales>

Didi. (2021). Términos y Condiciones. <https://img0.didiglobal.com/static/dpubimg/445fc885ece0d133ec025e8e54185b78/index.html>

Ecuador News. (2018, diciembre 18). 42.000 funcionarios despedidos. Semanario Ecuador News. <https://ecuadornews.com.ec/2018/12/18/42-000-funcionarios-despedidos/>

Ecuador News. (2021, marzo 4). Vulneración de derechos en caso de los trabajadores de Explocen. Semanario Ecuador News. <https://ecuadornews.com.ec/2021/03/04/vulneracion-de-derechos-en-caso-de-los-trabajadores-de-explocen/>

Edición Médica. (2020a, abril 6). Más del 40% de los casos positivos de COVID19 en Ecuador son profesionales de salud. Edición Médica. <https://www.edicionmedica.ec/secciones/profesionales/mas-del-40-de-los-casos-positivos-de-covid19-en-ecuador-son-profesionales-de-salud--95615>

Edición Médica. (2020b, septiembre 8). Ecuador es el cuarto país de América del Sur con más fallecimientos de profesionales de salud por CoVID19. Edición Médica. <https://www.edicionmedica.ec/secciones/profesionales/ecuador-es-el-cuarto-pais-de-america-del-sur-con-mas-fallecimientos-de-profesionales-de-salud-96414>

Edición Médica. (2020c, noviembre 13). Gremios de salud del Guayas rechazan «la pretendida contratación de médicos extranjeros». Edición Médica. <https://www.edicionmedica.ec/secciones/salud-publica/gremios-de-salud-del-guayas-rechazan-la-pretendida-contratacion-de-medicos-extranjeros--96723>

El 78.8% del empleo rural es no adecuado. (2021, agosto 19). <https://www.lahora.com.ec/tungurahua/78-8-del-empleo-rural-es-no-adecuado/>

El Comercio. (2016, junio 6). Revisa los 6 cambios principales de la reforma laboral. Cuida Tu Futuro. <https://cuidatufuturo.com/revisa-los-6-cambios-principales-la-reforma-laboral-ecuador-2016/>

El Comercio. (2019a, mayo 15). Consejo de Trabajo anuncia las primeras reformas laborales. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/consejo-reformas-laborales-trabajadores-ecuador.html>

El Comercio. (2019b, agosto 24). Conductor en Uber: «Gano USD 900 trabajando 13 horas diarias de lunes a domingo». El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/aplicaciones-regulacion-teletrabajo-uber-glovo.html>

El Comercio. (2019c, noviembre 12). María Paula Romo anuncia finalización de acuerdo con 400 médicos cubanos. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/politica/romo-finalizacion-acuerdo-medicos-cubanos.html>

El Comercio. (2020a, marzo 24). Ventas informales de San Roque fueron desalojadas del centro de Quito la madrugada del 24 de marzo del 2020. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/quito/feria-san-roque-desalojo-covid.html>

El Comercio. (2020b, abril 11). 248 policías y militares, contagiados con covid-19 en Ecuador. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/seguridad/policias-militares-contagiados-coronavirus-ecuador.html>

El Comercio. (2020c, abril 19). Medidas más estrictas para tratar basura por covid-19 en el país. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador/medidas-tratar-basura-covid-emergencia.html>

El Comercio. (2020d, abril 24). Decenas de taxistas fallecidos en Guayaquil en el contexto del covid-19. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/ecuador/decenas-taxistas-fallecidos-covid19-guayaquil.html>

El Comercio. (2020e, octubre 28). Ministro de Salud dice que médicos fallecidos con covid-19 se contagiaron «en el ámbito social, ellos fueron los que llevaron la enfermedad a los hospitales». El Comercio. <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/zevallos-medicos-fallecidos-contagios-hospitales.html>

El Comercio. (2021a, marzo 8). La mujer ha sido la gran víctima de la pandemia en Ecuador. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/mujeres-victimas-pandemia-ecuador-violencia.html>

El Comercio. (2021b, marzo 8). Ximena Duchicela: «Yo invito a mis alumnos a repensar el rol de las mujeres». El Comercio. <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/alumnos-repensar-rol-mujeres-ecuador.html>

El Comercio. (2021c, abril 15). ¿Cómo incide la pandemia en la salud mental de médicos y enfermeras? El Comercio. <https://www.elcomercio.com/tendencias/sociedad/salud-mental-medicos-enfermeras-pandemia.html>

El Comercio. (2021d, abril 16). Los guardias de seguridad ven de cerca el golpe del coronavirus; hay temor. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/seguridad/guardias-seguridad-golpe-covid-pandemia.html>

El Comercio. (2021e, abril 27). Quienes trabajamos en la recolección de basura en Quito, estamos en contacto con desechos de infectados. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/quito/diario-contacto-basura-personas-infectadas.html>

El Comercio. (2021f, mayo 7). El Gobierno le debe al IESS USD 1 653 millones por no pago de aporte de pensiones; la entidad busca acuerdo. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/iess-gobierno-deuda-pensiones-jubilados.html>

El Comercio. (2021g, julio 6). Plan de vacunación empresarial incluye a familia de trabajadores. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/plan-vacunacion-empresarial-incluye-familia-trabajadores.html>

El Comercio. (2021h, agosto 5). Más gente se volcó a laborar en las ‘app’ de transporte en Ecuador. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/desempleo-app-transporte-pandemia-carreras.html>

El Comercio, L. (2020f, julio 17). Cerca de 70 taxistas de Quito han fallecido en el contexto de la pandemia del covid-19, según la dirigencia. El Comercio. <https://www.elcomercio.com/actualidad/quito/taxistas-quito-fallecido-pandemia-covid19.html>

El Telégrafo. (2019a, agosto 1). Uber Eats rechaza la manifestación de repartidores. El Telégrafo - Noticias del Ecuador y del mundo. <https://www2.eltelegrafo.com.ec/noticias/sociedad/6/uber-eats-rechaza-manifestacion-repartidores>

El Telégrafo. (2019b, octubre 1). Reformar el Reglamento Sustitutivo para la Regulación de los Precios de los Derivados de los Hidrocarburos. https://www.eltelegrafo.com.ec/images/Fotos_ElTelegrafo/Banners/2019/d_883_20190902121437.pdf

El Telégrafo. (2020, julio 3). Las ventas ambulantes, el foco de aglomeración en el Mercado Central de Quito. El Telégrafo. <https://www.eltelegrafo.com.ec/noticias/quito/2/ventas-ambulantes-aglomeracion-mercado-central-quito>

El Universo. (2012, abril 4). Externalización se dio antes de que se publicara decreto. El Universo. <https://www.eluniverso.com/2012/04/04/1/1355/externalizacion-dio-antes-publicara-decreto.html>

El Universo. (2019a, marzo 2). Trabajadores que hacen control de epidemias fueron despedidos. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/03/02/nota/7215191/trabajadores-que-hacen-control-vectorial-fueron-despedidos>

El Universo. (2019b, marzo 6). Trabajadores públicos de Salud denuncian despidos masivos. <https://www.eluniverso.com/noticias/2019/03/06/nota/7219694/trabajadores-publicos-salud-denuncian-despidos-masivos/>

El Universo. (2020a, febrero 7). Telefónica pública CNT ha reducido mil puestos desde el 2017 | Política | Noticias | El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/02/07/nota/7727526/telefonica-publica-ha-reducido-mil-puestos/>

El Universo. (2020b, abril 24). Guardias de seguridad reclaman mejores condiciones laborales en medio de crisis por COVID-19. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/04/23/nota/7821855/covid19-coronavirus-guardias-seguridad-ecuador-guayaquil-quito>

El Universo. (2020c, mayo 13). Supermercados, e-commerce y farmacias son los grandes ganadores en la era COVID-19 en Ecuador, según Kantar. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/05/12/nota/7839774/supermercados-ecommerce-farmacias-son-grandes-ganadores-era-covid>

El Universo. (2020d, mayo 18). Los 74 votos con los que se aprobó la Ley Humanitaria que ahora está en manos del Ejecutivo. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/2020/05/18/nota/7844505/votacion-ley-humanitaria/>

El Universo. (2021a, marzo 3). Defensor del Pueblo afirma que hubo vulneración de derechos en el caso de los trabajadores de la fábrica Explocen. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/politica/juicio-politico-ministro-trabajo-andres-isch-caso-explocen-hubo-vulneracion-de-derechos-nota/>

El Universo. (2021b, marzo 5). Conflicto laboral de Explocen copa las comparecencias en el juicio político en contra del ministro del Trabajo. <https://www.eluniverso.com/noticias/politica/juicio-politico-ministro-trabajo-andres-isch-caso-explocen-asamblea-nacional-ecuador-nota/>

El Universo. (2021c, marzo 16). Uber otorga a sus conductores británicos el estatuto de empleados. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/uber-otorga-a-sus-conductores-britanicos-el-estatuto-de-empleados-nota/>

El Universo. (2021d, marzo 25). Uber suma servicios en Ecuador para ampliar su base de usuarios. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/uber-suma-servicios-en-ecuador-para-ampliar-su-base-de-usuarios-nota/>

El Universo. (2021e, abril 15). Asamblea Nacional absuelve al ministro del Trabajo, Andrés Isch, del juicio político en su contra. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/politica/asamblea-nacional-entra-a-definir-si-censura-y-destituye-al-ministro-de-trabajo-andres-isch-nota/>

El Universo. (2021f, mayo 20). Quiénes pueden circular libremente en Quito pese al ‘Hoy no circula’. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/hoy-no-circula-movilidad-multa-carro-quito-transito-medidas-restriccion-excepcion-municipio-viernes-21-mayo-nota/>

El Universo. (2021g, junio 2). Uber Eats duplicó su tamaño en Ecuador y expandirá su plataforma a seis ciudades más. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/economia/uber-eats-duplico-su-tamano-en-ecuador-y-expandira-su-plataforma-a-seis-ciudades-mas-nota/>

El Universo. (2021h, junio 7). Médicos y pacientes protestan en hospital de Quito por falta de insumos y medicamentos. El Universo. <https://www.eluniverso.com/noticias/ecuador/hubo-reclamos-de-medicos-y-pacientes-ante-la-falta-de-insumos-medicos-en-hospital-del-iess-en-quito-nota/>

Explocen. (s. f.). Explosivos para minería—Ecuador | EXPLOCEN. Explosivos para minería - Ecuador | EXPLOCEN. Recuperado 30 de agosto de 2021, de <https://www.explocen.com.ec/>

Expreso. (2020, abril 4). El Gobierno amplía el horario de envíos a domicilio hasta las 19:00. <https://www.expreso.ec/actualidad/economia/coronavirus-envios-domicilio-funcionaran-19-00-7958.html>

Fairwork Ecuador. (2021). Fairwork-Ecuador-2021-report-accesible_es.pdf (p. 29). https://fair.work/wp-content/uploads/sites/131/2021/03/Fairwork-Ecuador-2021-report-accesible_es.pdf#page=1&zoom=auto,-13,848

France 24. (2020, septiembre 6). Médicos de Ecuador afirman «sentirse desprotegidos» frente a la pandemia. France 24. <https://www.france24.com/es/20200905-ecuador-renuncia-masiva-profesionales-salud>

Gaussens, P. (2016). ¿El fin del trabajo o el trabajo como fin? Proceso constituyente y reformas laborales en el Ecuador de la Revolución Ciudadana” (2007-2013). *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 23, 31-55. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2016.08.002>

GK. (2020a, mayo 15). Sin contribuciones solidarias, la Asamblea aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. GK. <https://gk.city/2020/05/15/asamblea-aprobo-ley-apoyo-humanitario-cambios/>

GK. (2020b, diciembre 3). Repartidor de Glovo fue atropellado en Quito, te explicamos en contexto. GK. <https://gk.city/2020/12/03/repartidor-glovo-atropellado-quito/>

GK. (2021, mayo 25). Esta es la aprobación con el que comenzó su mandato Lasso y con el que terminó Moreno. GK. <https://gk.city/2021/05/25/aprobacion-mandato-lenin-moreno-lasso/>

Grupo FARO. (2021). Plataformas-digitales-¿oportunidad-de-trabajo-o-precarización-laboral-1_compressed.pdf. https://grupofaro.org/wp-content/uploads/2021/06/Plataformas-digitales-%C2%BFoportunidad-de-trabajo-o-precarizacio%CC%81n-laboral-1_compressed.pdf

Guerra, P., Gallardo, L., & Andrade, C. (2021). Repensando la ciudad: Quito, en la pospandemia de coronavirus. Manejo de residuos sólidos y reciclaje. En Quito: La ciudad que se disuelve—Covid 19. FLACSO.

Herrera, S. (2015). Situación, estrategia y contexto de los sindicatos en el Ecuador. CLACSO.

Hidalgo, K., & Salazar, C. (2020). Precarización laboral en plataformas digitales: Una lectura desde América Latina. FES-ILDIS.

Hidalgo, K., & Valencia, B. (2019). Entre la precarización y el alivio cotidiano. Las plataformas Uber Eats y Glovo en Quito. FES-ILDIS.

Hollenstein, P. (2019, enero). ¿Están en riesgo los mercados y ferias municipales? Aprovechamiento de alimentos, economías populares y la organización del espacio público urbano de Quito. ILDIS. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/15203.pdf>

Hurtado, F., & Velasco, M. (2020). La pandemia en Ecuador. Desigualdades, impactos y desafíos. FES-ILDIS.

Indymedia Ecuador. (2019, agosto 2). [COBERTURA] Plantón Trabajadores de Uber Eats en Quito por mejores condiciones laborales 1/08/2019. Indymedia Ecuador. <http://ecuador.indymedia.org/cobertura-planton-trabajadores-de-uber-eats-en-quito-por-mejores-condiciones-laborales-1-08-2019/>

Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas del Ecuador. (s. f.). Explocen. ISSFA - Instituto de Seguridad Social de las Fuerzas Armadas del Ecuador. Recuperado 30 de agosto de 2021, de <https://www.issfa.mil.ec/conozcanos/empresas/explocen.html>

Instituto & Nacional de Educación Laboral. (1987). Los Conflictos Colectivos en el Ecuador una Visión Sindical. INEL. <https://biblio.flacsoandes.edu.ec/catalog/res-Get.php?resId=44532>

Jelin, E. (2016). Pan y afectos. La transformación de las familias. Fondo de Cultura Económica.

Klein, N. (2007). La doctrina del Shock. El auge del capitalismo del desastre. Paidós.

La Hora. (2019, mayo 18). Sindicatos de trabajadores de Ecuador cuestionan acuerdo sobre reforma laboral: País: La Hora Noticias de Ecuador, sus provincias y el mundo. <https://lahora.com.ec/noticia/1102244284/sindicatos-de-trabajadores-de-ecuador-cuestionan-acuerdo-sobre-reforma-laboral>

La Hora. (2020a, abril 2). 8 de cada 10 recicladores de Quito no pueden trabajar por la pandemia—La Hora. La Hora Noticias de Ecuador, sus provincias y el mundo. <https://lahora.com.ec/quito/noticia/1102314533/8-de-cada-10-recicladores-de-quito-no-pueden-trabajar-por-la-pandemia>

La Hora. (2020b, diciembre 24). Monopolio de explosivos afecta al sector minero. La Hora. <https://lahora.com.ec/noticia/1102336448/monopolio-de-explosivos-afecta-al-sector-minero>

La Hora. (2020c, diciembre 25). Intento de desalojo a trabajadores de Explocen en huelga—La Hora. La Hora. <https://lahora.com.ec/noticia/1102336577/intento-de-desalojo-a-trabajadores-de-explocen-en-huelga>

Lan, F.-Y., Suharlim, C., Kales, S. N., & Yang, J. (2021). Association between SARS-CoV-2 infection, exposure risk and mental health among a cohort of essential retail workers in the USA. *Occupational and Environmental Medicine*, 78(4), 237-243. <https://doi.org/10.1136/oemed-2020-106774>

Ley de Hidrocarburos, Pub. L. No. Registro oficial No. 711, 48 (2011).

Ley Orgánica Reformativa de la Ley Orgánica de Transporte Terrestre, Tránsito y Seguridad Vial, Pub. L. No. Registro Oficial-Quinto Suplemento No. 512 (2021).

Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para Combatir la Crisis Sanitaria Derivada del COVID-19, (2020).

Ley Orgánica de Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar, Pub. L. No. Registro Oficial No. 483, 16 (2015).

López, I. (2021). La salud mental del personal sanitario ante la pandemia del COVID-19. *Enfermería Investiga*, 6(1), 47-50.

Mandato Constituyente No. 8, Pub. L. No. Registro Oficial Suplemento No. 330 (2008). [https://www.defensoria.gob.ec/images/defensoria/pdfs/lotaip2014/info-legal/Mandato_constituyente_eliminacion_tercerizacion.pdf](https://www.defensoria.gob.ec/images/defensoria/pdfs/lotaip2014/info-legal/Mandato_constituyente Eliminacion_tercerizacion.pdf)

Metro Ecuador. (2018, agosto 22). 42.000 funcionarios dejaron la función pública hasta mayo del 2018. <https://www.metroecuador.com.ec/ec/noticias/2018/08/22/42-000-funcionarios-dejaron-la-funcion-publica-hasta-mayo-del-2018.html>

Ministerio de Salud Pública. (2020, diciembre 23). Comunicado Oficial: 5.429 profesionales de la salud recibieron el nombramiento definitivo, a escala nacional. Ministerio de Salud Pública. <https://www.salud.gob.ec/comunicado-oficial-5-429-profesionales-de-la-salud-recibieron-el-nombramiento-definitivo-a-escala-nacional/>

Resolución Nro. MDT-2020-022, (2020). <https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/04/MDT-2020-022-1.pdf>

Miranda, J. (2020, marzo 20). Circular Nro. IESS-HCAM-DA-2020-0007- del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín. <https://pbs.twimg.com/media/ETq-soGWsAluZ56?format=jpg&name=medium>

Montaño, D. (2021a, marzo 23). La huelga de Explocen terminó después de ocho meses. GK. <https://gk.city/2021/03/23/termina-huelga-explocen/>

Montaño, D. (2021b, marzo 29). 253 días: Los trabajadores en resistencia. GK. <https://gk.city/2021/03/29/huelga-explocen-trabajadores-derechos/>

Noticias SECAP. (2017, mayo 25). Raúl Clemente Ledesma Huerta es posesionado como Ministro del Trabajo. Servicio Ecuatoriano de Capacitación Profesional. <https://www.secap.gob.ec/raul-clemente-ledesma-huerta-es-posesionado-como-ministro-del-trabajo/>

OLADE. (2020). Datos_estadísticos_Demanda-de-Transporte-de-Transporte-Público.pdf. http://www.olade.org/wp-content/uploads/2020/08/Datos_estad%C3%ADsticos_Demanda-de-Transporte-de-Transporte-P%C3%ABlico.pdf

Ortiz, S. (2021). La Revolución Ciudadana y las organizaciones sociales. Ecuador (2007-2017). El caso de la Red de Maestros (1.a ed.). FLACSO Ecuador. <https://doi.org/10.46546/2021-19atrio>

OXFAM. (2021). Crisis y captura: El descontento social en tiempos de pandemia en América Latina y el Caribe. OXFAM.

Pagura, N. G. (2014). Hacia una teoría crítica del trabajo en el capitalismo actual: Revisión de las tesis sobre el «fin del trabajo» e indagación de perspectivas alternativas [Tesis presentada con el fin de cumplimentar con los requisitos finales para la obtención del título de Doctor de la Universidad de Buenos Aires en Filosofía]. Universidad de Buenos Aires.

Pichincha Comunicaciones. (2021, julio 19). Médicos posgradistas denuncian que no reciben sus estipendios hace más de un año. En Punto Noticias. <https://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/medicos-posgradistas-denuncian-que-no-reciben-sus-estipendios-hace-mas-de-un-ano/>

Pichincha Universal. (2021, agosto 2). Pedro Granja acudirá al Consejo de DDHH en Suiza a denunciar que el Gobierno no respeta los derechos laborales de médicos y profesores. En Pichincha Comunicaciones EP. <https://www.pichinchacomunicaciones.com.ec/pedro-granja-acudira-al-consejo-de-ddhh-en-suiza-a-denunciar-que-el-gobierno-no-respetalos-derechos-laborales-de-medicos-y-profesores/>

Plan V. (2011). El Decreto 813 y los despidos masivos. Sobrevivientes. <https://sobrevivientes.planv.com.ec/el-decreto-813-y-los-despidos-masivos/>

Plan V. (2021, agosto 10). En primera línea y sin estabilidad laboral: Testimonio de la infectóloga que atendió a la paciente 0 | Plan V. Plan V. <https://www.planv.com.ec/historias/sociedad/primera-linea-y-sin-estabilidad-laboral-testimonio-la-infectologa-que-atendio-la>

Porras, A. (2013). La reforma antes de la reforma. La construcción del nuevo Código del Trabajo. Revista de Derecho, No. 19, 15-41.

Portal Diverso. (2020, septiembre 12). Motociclistas repartidores de servicios protestan contra agentes de tránsito. Portal Diverso. <https://portaldiverso.com/motociclistas-repartidores-de-servicios-protestan-contragentes-de-transito/>

Decreto Ejecutivo No. 1701, (2009). http://oidprd.sbs.gob.ec/medios/PORTAL-DOCS/downloads/normativa/Seguridad%20Social/decreto_ejecutivo_1701.pdf

Presidencia de la República del Ecuador. (2017). Informe sobre el Diálogo Nacional. Presidencia de la República del Ecuador. <https://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/2017/11/InformeDialogoNacionalparaWeb.pdf>

Primicias. (2020a, febrero 14). Recorte de personal en las empresas públicas llega al 12%. Primicias. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/recorte-personal-empresas-publicas/>

Primicias. (2020b, mayo 4). «Nueva normalidad» inquieta a los transportistas y su modelo de negocio. Primicias. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/dilema-transportistas-economia-covid19/>

Primicias. (2020c, mayo 18). Aplicaciones de entrega se adaptan para atender nuevas necesidades. Primicias. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/aplicaciones-entrega-adaptacion-necesidades-emergencia/>

Primicias. (2020d, junio 20). Ventas de motocicletas crecen 25% por la coronacrisis. Primicias. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/venta-motocicletas-crecen-coronavirus-crisis/>

Primicias. (2021a). Gobierno reconoce que las cifras de informalidad y desempleo son dramáticas. Primicias. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/mercado-laboral-ecuador-crisis-reforma/>

Primicias. (2021b, junio 2). Más 20.000 personas se han registrado como conductores de Didi en Quito. Primicias. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/personas-ecuador-registro-conductores-didi/>

Primicias. (2021c, julio 9). 13 de las mayores 50 empresas crecieron en 2020, según ránking. Primicias. <https://www.primicias.ec/noticias/economia/corporacion-favorita-rosado-empresas-ingresos/>

Puga, E. (2021). Movilidad y pandemia: Una oportunidad para repensar cómo nos movemos. En Quito: La ciudad que se disuelve—Covid 19. FLACSO.

Quevedo Ramírez, T. Q. (2016). La mano visible del mercado Dinámicas del neoliberalismo en Ecuador. Marea.

Rappi. (2019, agosto 6). Legal | Rappi Ecuador | Términos y Condiciones Rappitenderos. Legal | Rappi. <https://legal.rappi.com/ecuador/terminos-y-condiciones-rappitenderos-5/>

Red Kapari. (2020, agosto 2). Huelga en Explocen: La clase obrera se reactiva. Red Kapari. <https://redkapari.org/2020/08/02/huelga-en-explocen-la-clase-obrera-se-reactiva/>

Reglamento General de la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario, Nro. 1165 (2020).

Revista Acelerando. (2020, agosto 7). Uber pierde USD 4 700 millones por la pandemia | Acelerando. <https://acelerando.com.ec/uber-pierde-usd-4-700-millones-por-la-pandemia/>

Roa Chejín, S. (2021, abril 18). 400 médicos muertos en la pandemia en Ecuador; gremio pide aislamiento. GK. <https://gk.city/2021/04/18/medicos-400-muertos-ecuador/>

Robalino, A. (2020). Evaluación de los factores psicosociales ante el Covid-19 en el personal de un supermercado de la ciudad de Quito-Ecuador. Universidad Internacional SEK.

Sánchez, P. (2012). Discurso de ciudadanía: Un acercamiento a las clases medias. Universidad Central del Ecuador.

Santillana, A., Vizuite, K., Serrano, P., & Fernández, N. (2021). Economía para cambiarlo todo: Feminismos, trabajo y vida digna. FES-ILDIS.

Semana. (2020, febrero 6). Uber, DiDi y Rappi, batalla entre ‘hermanos’. Semana.com Últimas Noticias de Colombia y el Mundo. <https://www.semana.com/empresas/articulo/por-que-el-dueno-de-uber-didi-y-rappi-los-motiva-a-pelear/281526/>

Sin contribuciones solidarias, la Asamblea aprobó la Ley Orgánica de Apoyo Humanitario. (2020, mayo 16). GK. <https://gk.city/2020/05/15/asamblea-aprobo-ley-apoyo-humanitario-cambios/>

SNP. (2018, abril 10). El Gobierno Nacional anunció las medidas para la optimización de la función Ejecutiva del Estado – Secretaría Nacional de Planificación. <https://www.planificacion.gob.ec/el-gobierno-nacional-anuncio-las-medidas-para-la-optimizacion-de-la-funcion-ejecutiva-del-estado/>

Uber. (2018, julio 5). Todo sobre la tarifa dinámica de Uber | Ecuador. Uber Blog. <https://www.uber.com/blog/tarifa-dinamica-uber-ecuador/>

Uber. (2021). Legal | Uber. <https://www.uber.com/legal/es/>

ANEXOS

ANEXO 1: REGISTRO DE CONFLICTOS EN EL PERIODO DE GOBIERNO DE LENIN MORENO ANTERIOR A LA PANDEMIA, POR MONITOREO DE MEDIOS

AÑO	MES	LUGAR	ACTORES	SECTOR ECONÓMICO	MEDIDA	DEMANDAS	RESULTADOS
2017	7	Quito	Transportistas de Quito	Transporte	Paro	Revisión tarifaria	-
2017	8	Quito	Cámara de Transporte de Pichincha	Transporte	Paro	Alza de pasajes	Amenaza con suspensión de la revocatoria de permisos de funcionamiento para cooperativas
2017	8	Quito	Transportistas de Quito	Transporte	Paro	Revisión tarifaria	-
2017	8	Litoral	Asociación de Bananeros Orenses	Agricultura	Manifestación	Cumplimiento del precio oficial de la caja del banano	-
2017	10	Guayas y Los Ríos	Corporación Nacional de Productores Arroceros	Agricultura	Manifestación	Cumplimiento del precio oficial del saco de arroz	-
2018	2	Nacional	FENACOTIP	Transporte	Paro de actividades	Pago subsidio a pasajes de tarifa reducida	-
2018	3	Quito	Trabajadores de GAMA	Comunicación	Plantón y acción de protección	No disolución de la empresa	-
2018	3	Manabí	FENAPROPE	Agricultura	Paro	Bajo precio del pago que realizan los exportadores	-
2018	4	Litoral	ASTAC	Agricultura		Propuestas nuevas modalidades de contratación	-
2018	4	Guayas	Campeños, arroceros y maiceros	Agricultura	Movilización	Derogatoria de los acuerdos ministeriales 046 y 047 que fijan una franja de precios para el arroz en cáscara y el maíz.	-
2018	6	Azuay	Jubilados de educación	Educación jubilados	Huelga de hambre	Pago de jubilación más de 600 maestros que en Azuay	-
2018	8	Quito	FUT	-	Movilización	Rechazo a despidos masivos y "venta de instituciones del estado"	-
2018	8	IMBABURA	Transportistas de Imbabura	Transporte	Paro y cierre de vías	Rechazo a las reformas a la Ley de Tránsito	-
2018	9	Imbabura, Carchi, Santo Domingo, Los Ríos	Transportistas	Transporte	Cierre de vías	Resistencia ante las disposiciones que está emitiendo la Agencia Nacional de Tránsito	-
2018	10	Esmeraldas, Guayas, Manabí	Campeños	Agricultura	Paro	Bajos precios del arroz y la expropiación de tierras	-
2019	1	Nacional	Transportistas	Transporte	Movilización	Derogatoria de decreto 619 subsidio combustible para transporte	-
2019	2	Guayaquil	Asociación de Empleados de la Salud núcleo del Guayas; Sindicato de la Coordinación Zonal 8 de la MSP	Salud	Plantón	-	Despido 300 trabajadores del Servicio Nacional de Erradicación de la Malaria (SNRM) (2013)

2019	2	Nacional	Empresas públicas	Público: petróleos, telecomunicación, comunicación, energía eléctrica, manufactura, agua, cementos, ferrocarriles, vivienda, aviación, educación superior	-	-	Disposición de EMCO para reducción del 10% del personal (total de 39881 trabajadores) Entre enero de 2019 y enero de 2020 hubo un recorte de funcionarios en las 22 empresas públicas del Estado, tres de ellas están en proceso de liquidación. En el último año al menos 3.948 funcionarios, o el equivalente al 12% de la nómina de las empresas estatales, salieron de sus cargos con lo que el Estado ahorró USD 4,3 millones.
2019	2	Nacional	Trabajadores de CNT	Telecomunicaciones	Movilización	Rechazo a la concesión de la empresa	-
2019	3	Manabí	Campeños	Agricultura	Cierre de vías	Presencia del gobernador de Manabí	-
2019	3	Nacional	OSUNTRAMSA	Salud	Movilización	-	Despido de 2.500 y 3.000 empleados administrativos y operativos de Salud
2019	4	Latacunga	Unión de taxis de Latacunga	Transporte	Cierre de vías	No se apruebe en el Concejo Municipal un Proyecto de Ordenanza que crearía nuevas operadoras de taxis	-
2019	5	Quito	Jubilados de las ramas de la educación y la medicina	Jubilados salud y educación	Huelga de hambre	Pago de pensiones adeudadas desde 2008	-
2019	5	Nacional	FUT	-	Desconocimiento de reformas laborales y del consejo de Trabajo	-	-
2019	6	Nacional	FUT	-	Manifestación pacífica	Rechazo a reformas laborales de la Ley de Fomento Productivo II	-
2019	7	Nacional	Taxistas	Transporte	Marcha	Cumplimiento en el pago de compensaciones por incremento de combustibles; no legalización de Uber y Cabify	-
2019	9	Quito	FUT	-	Manifestación pacífica	Diálogo con Asamblea	Termómetro para paro de octubre
2019	9	Zamora Chinchipe	Transportistas de Zamora Chinchipe	Transporte	Medidas de hecho	Exigir a ECSA se les otorgue el contrato de la totalidad del transporte del material cuprífero que extraerán de Mirador para llevarlo hasta Puerto Bolívar.	-
2019	10	Baños	Transportistas	Transporte	Cierre de vías	Aumento de tarifas	Compromiso de municipalidad para no crear más cooperativas.
2019	10	Nacional	CUT, Red de Maestros	-	Manifestación	Rechazo a las Reformas al Código del Trabajo	.

							7. Vacaciones para empleados públicos bajan de 30 a 15 días al año, excepto fuerza pública y servicios sociales. 8. Trabajadores de empresas públicas aportarán cada mes con un día su salario. 9. Reformas laborales regirán para nuevos contratos, los anteriores siguen intactos. 10. Nuevas modalidades de contratos laborales para quienes inician un emprendimiento. 11. Nueva modalidad de contrato de reemplazo en caso de licencia de maternidad y paternidad y enfermedades catastróficas. 12. Facilidades para teletrabajo. 13. Nueva forma de jubilación patronal: empleadores incrementan aporte mensual en 2% para nuevos trabajadores, Ese valor podrá ser ahorrado en el IESS o en fondos privados.
2019	10	Nacional	Gobierno	-	Decreto		
2019	10	nacional	FUT; transportistas		Paro	Derogatoria de decreto 883	
2019	11	Quito	Taxistas	Transporte	Cierre de vías	OPOSICIÓN al incremento de cupos para la legalización de taxis Y APPS DE TRANSPORTE	
2019	12	Nacional	Centrales	-	Negociación	Aumento del salario básico	
2020	1	Nacional	Confederación Nacional de Jubilados y Pensionistas de Montepío del Ecuador	Jubilados	Acción Corte Constitucional	Derogatoria del descuento histórico de 2,76% de la jubilación para auxilio de funerales y pago de décimos	Corte Constitucional (CC) determinó que el descuento era inconstitucional, pero la medida no es retroactiva
2020	1	Nacional	FUT	Público	Demanda por inconstitucionalidad del acuerdo ministerial 373	Enmiendas constitucionales del 2015 en las que se establecía que los trabajadores públicos no serían contratados a través del código del trabajo, sino por medio de la ley orgánica de servicio público, vulnerando derechos como la libertad sindical, la contratación colectiva y la estabilidad laboral.	
2020	2	Guayaquil	Extrabajadores de El Telégrafo	Comunicación	Plantón	Pago de indemnizaciones	
2020	2	Quito	Comité de Trabajadores de la Empresa de Pasajeros del Municipio de Quito	Transporte	Solicitud de intervención	Salida del actual gerente y que coloque un gerente definitivo, que llegue a hacer lo que deba hacer	
2020	2	Nacional	CNT	Comunicación	-	-	Despido de mil puestos de trabajo, desde 2017 y amenaza de monetización
2020	2	Zamora Chinchipe	Sindicato de Trabajadores '16 de Septiembre' de FEDEZAMORA	Público deportes	Huelga	Pago de valores por contrato colectivo	

Fuente: Medios de comunicación. Elaboración propia, 2021.

OBSERVATORIO DEL TRABAJO Y PENSAMIENTO CRÍTICO-UCE

FUNDACIÓN ROSA LUXEMBURG

Auspiciado por:



FUNDACIÓN ROSA LUXEMBURG
O F I C I N A R E G I Ó N A N D I N A

Observatorio del
TRABAJO
y el pensamiento crítico
Universidad Central del Ecuador

